



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultad de Derecho

**Trabajo De
Fin de grado**

**Dictamen Jurídico
sobre el despido
de un trabajador
y actuación de la
Inspección de Trabajo**

Rassel Rey González

Tutor: Pilar Álvarez Barbeito

**Doble Grado en Derecho y Administración y Gestión de
Empresas**

Trabajo de Fin de Grado presentado en la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña para la obtención del
Grado en Derecho

Dictamen Jurídico sobre el despido de un trabajador y actuación de la Inspección de Trabajo

Trabajo Fin de Grado

elaborado por

Rassel Rey González

y dirigido por

Pilar Álvarez Barbeito

Firma del Tutor:

PILAR ÁLVAREZ BARBEITO
Universidad de A Coruña
A Coruña, junio de 2016

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO	4
CONSIDERACIONES.....	5
1. SOBRE LAS ACCIONES LABORALES QUE PUEDE EJERCITAR EL TRABAJADOR DESPEDIDO.....	5
1.1. Sobre el proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas	6
A. Acoso moral en el trabajo o “mobbing” laboral.....	6
B. Garantía de indemnidad	8
C. Procedimiento de tutela de los derechos fundamentales vulnerados ..	9
1.2. Sobre la interposición de la acción de despido	11
1.3. Sobre la posible acumulación de ambas acciones	12
2. SOBRE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO AL NO TENER DADO DE ALTA AL TRABAJADOR EN EL OPORTUNO RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL	13
2.1. Responsabilidad administrativa del empresario	13
A. Actuación previa de la Inspección de Trabajo al llevar a cabo labores de comprobación	13
B. Incumplimiento en el régimen de Seguridad Social.....	14
C. Posible conversión a contrato indefinido del trabajador	15
2.2. Responsabilidad penal del empresario.....	16
2.3. Coexistencia del Derecho Penal laboral con el Derecho sancionador administrativo laboral	17
3. SOBRE EL ITER PROCEDIMENTAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LAS SITUACIONES TRATADAS ANTERIORMENTE.....	17
3.1. Nacimiento de los distintos procedimientos	18
A. Estimación de la denuncia.....	18
B. Investigación de los hechos y elementos probatorios	18
C. Realización de diligencias oportunas	19
3.2. Procedimiento general de sanciones por infracciones del ordenamiento social.....	20
3.3. Procedimiento de acta liquidatoria por infracciones al régimen de Seguridad Social	20

3.4.	Procedimiento en materia de prevención de riesgos laborales	22
4.	SOBRE LAS CONSECUENCIAS QUE PROCEDERÍAN TRAS LA ACTUACION DE INSPECCIÓN DE TRABAJO	24
4.1.	Sobre las circunstancias denunciadas por D. Francisco	24
4.2.	Sobre las circunstancias que se añaden a las ya denunciadas con motivo de la visita de Inspección	25
4.3.	Sanciones accesorias a la principal económica.....	26
5.	SOBRE LA POSIBLE DEFENSA QUE PODRÍA TENER EL EMPRESARIO FRENTE A UNA EVENTUAL SANCIÓN ADMINISTRATIVO-LABORAL	26
6.1.	Recurso de alzada	27
6.2.	Demanda al Juzgado de lo Social	28
6.3.	Competencia orden social y orden contencioso administrativo.....	28
	CONCLUSIONES DEL DICTAMEN.....	29
	BIBLIOGRAFÍA	32
	REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES	33
	NORMATIVA.....	34
	ANEXOS	35

INDICE DE ABREVIATURAS

CE	Constitución española
CP	Código Penal
ET	RDL 2/2015, de 23 de octubre, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
ITSS	Ley 23/2015, del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LISOS	Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
LPPL	Ley 31 /1995 de Prevención de Riesgos Laborales
RPSOS	Reglamento 928/1998 General sobre Procedimientos Sancionador
SAP	Sentencia de Audiencia Provincial
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional

Se emite por DOÑA RASSEL REY GONZÁLEZ, dictamen jurídico, que constituye mi Proyecto Final de Carrera para la obtención de Grado en Derecho, en base a los hechos y fundamentos de derecho que seguidamente se exponen:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Don Francisco González Martínez es un trabajador de Construnova S.A., una empresa dedicada tanto a la construcción, como a la rehabilitación y reformas de inmuebles localizados fundamentalmente en la Comunidad Autónoma de Galicia.

SEGUNDO.- D. Francisco, trabajador de treinta años y con experiencia en el sector de la construcción, firmó su contrato el día seis de diciembre de 2013, en las oficinas situadas en la sede principal de la empresa, en la ciudad de A Coruña. Se trataba de un contrato de carácter indefinido, con una serie de cláusulas, entre las cuales figuraba tanto su horario -cuarenta horas semanales-, como la retribución correspondiente al trabajo que iba a desempeñar dentro de la mencionada empresa -1.645 euros mensuales-. En ese momento, acceder al puesto ofertado supondría una oportunidad inmejorable para Francisco, dado que estaba en el paro desde hacía unos años. Por ello, no dudó en aceptar la oportunidad que se presentaba ante él y comenzó a trabajar al día siguiente de la mencionada firma.

TERCERO.- Tras unos meses trabajando en Construnova S.A., el horario de D. Paco no se correspondía con el establecido en el contrato que había firmado, ya que, en lugar de trabajar las horas fijadas, realizaba jornadas semanales de más de cuarenta horas; horas que ni le eran retribuidas ni cotizaban en la Seguridad Social. Asimismo, tampoco disfrutaba de los descansos que deberían serle asignados.

CUARTO.- Por si esta situación no fuese de agrado para el trabajador, su jefe y dueño de la sociedad, D. Fernando Pérez Hernández, de sesenta y tres años, lo trata de manera vejatoria, lo amenaza y hace que Paco trabaje bajo coacción.

QUINTO.- Como consecuencia de esta situación, D. Francisco ha sufrido lesiones de carácter psicológico, lo que tuvo como principal efecto la visita, el tres de mayo, a un médico quien, sin dudarlo, le diagnostica **la baja, con el correspondiente informe médico**. En dicho informe se alude principalmente al estado de estrés al que está sometido el trabajador, la depresión en la que está inmerso, así como ciertos problemas fisiológicos derivados de las previas situaciones mencionadas (indigestión, trastorno del sueño).

SEXTO.- Ante este escenario, el trabajador decide denunciar su caso ante la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, siguiendo el procedimiento establecido para ello, el día veinticuatro de mayo de 2014.

SÉPTIMO.- D. Fernando, en el momento en el que tiene conocimiento de la acción llevada a cabo por su trabajador decide inmediatamente despedirlo -el día veintisiete de mayo de 2014-.

OCTAVO.- Por su parte y como consecuencia de la denuncia realizada por D. Francisco, un inspector acude a realizar la visita correspondiente al lugar donde se desarrollan los actos denunciados por el trabajador. Una vez allí y mientras se realizan las acciones correspondientes de revisión por parte de la Inspección, descubren que además de las circunstancias expresadas por D. Paco, hay otro trabajador, D. Alberto Pérez Domingo, de veinte años, que no está dado de alta en el oportuno régimen de la Seguridad Social.

NOVENO.- Asimismo, y tras la evaluación del lugar de trabajo, los inspectores aprecian que las condiciones de seguridad e higiene precisas para las obras, no se cumplen de ninguna manera.

CONSIDERACIONES

1. SOBRE LAS ACCIONES LABORALES QUE PUEDE EJERCITAR EL TRABAJADOR DESPEDIDO

Presentados los hechos, comenzaremos destacando dos circunstancias del supuesto de hecho que servirán como punto de partida para la elaboración del dictamen objeto de este trabajo.

Por un lado, el hecho de que D. Fernando Pérez Hernández, jefe y dueño de la empresa, trate a D. Francisco González Martínez de “manera vejatoria, lo amenace y provoque que Paco trabaje bajo coacción, hecho que le causa lesiones psicológicas que tuvieron como principal efecto la visita, el 3 de mayo, a un médico. Éste, sin dudarlo, le diagnostica la baja acompañada del correspondiente informe médico en el que se alude al estado de estrés del trabajador, la depresión en la que se encuentra inmerso, así como ciertos problemas fisiológicos derivados de las previas situaciones mencionadas.

Por otro lado, destacar la reacción por parte de D. Fernando dado que nada más tener conocimiento de que el 24 de mayo de 2014 D. Francisco denunciara los hechos anteriormente mencionados ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante ITSS), decide despedirlo, tan sólo tres días después de producirse dicha denuncia.

Estamos por tanto ante dos circunstancias punibles con sus respectivas consecuencias jurídicas.

Para poder llevar a cabo un dictamen sobre el supuesto planteado necesitaremos encuadrar los hechos anteriores en dos categorías jurídicas reconocidas, la primera de ellas hace referencia a lo que se conoce como acoso moral en el trabajo o “mobbing laboral” y la segunda a la denominada garantía de indemnidad. Ambas figuras, en el caso de ser estimadas, suponen una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y por las que se ponen a disposición de D. Francisco una serie de acciones laborales, que a continuación se tratarán.

1.1. Sobre el proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas

A efectos introductorios decir, que los derechos fundamentales gozan de máxima protección judicial ante los tribunales ordinarios tal y como lo viene estipulando el artículo 53.2 de la CE, a través del procedimiento especial de tutela de los derechos fundamentales, así como ante el Tribunal Constitucional, mediante el recurso de amparo.

En el ámbito laboral, el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales se regula en los artículos 177 a 184 de la Ley de Jurisdicción Social, y constituye por tanto un proceso especial que fue introducido por primera vez en el Orden social a través de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Anteriormente, la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores se encauzaba según los trámites del proceso laboral ordinario¹.

Y es que las conductas descritas en el planteamiento del informe, como ya se dijo, pueden constituir una vulneración de los derechos fundamentales. Concretamente, en el caso del mobbing laboral se verían afectados el derecho a la dignidad de la persona (art. 10 de la CE), a la intimidad (art. 18 de la CE) y el derecho a la integridad física y moral y al no sometimiento a tratos degradantes o inhumanos (art. 15 CE). Mientras que la garantía de indemnidad actúa como protección del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 de la CE).

A. Acoso moral en el trabajo o “mobbing” laboral

Nuestro ordenamiento carece, por el momento, de una legislación específica sobre el “mobbing”, no obstante, varios son los preceptos legales a los que la víctima puede acogerse: a) constitucionalmente, como ya se mencionó, puede ampararse en la vulneración de los artículos 10, 15 y 18 de la CE y b) dentro del ámbito laboral se encuentra el Estatuto de Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL)².

Con respecto al Estatuto de Trabajadores (en adelante ET), destacar el artículo 4.2, donde se establece que los trabajadores tienen derecho a su integridad física, a una adecuada política de seguridad e higiene (art. 4.2.d.), así como al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

La LPRL define riesgo laboral como la posibilidad que tiene un trabajador de sufrir un determinado daño derivado del trabajo, considerando como tal (art. 4.3) las

¹ GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, págs. 155 y ss.

² CUBILLO RODRÍGUEZ, C.: *Tratamiento jurídico del mobbing*, Ed. Universitaria Ramón Areces Madrid, 2008, págs. 15 y ss.

enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Teniendo en cuenta que el acoso moral en el trabajo puede provocar daños en la salud de los trabajadores, la prevención del mismo entra dentro de las obligaciones de protección que tienen los empresarios.

La jurisprudencia, por su parte, se ha encargado de concretar la definición de esta figura. Mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante TSJ) de Galicia nº 829/2013, de 12 de abril³, que entiende el acoso laboral o mobbing como una conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes lesivas para la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo. Se refieren así actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas⁴.

Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen (más que en el trabajo) en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa. Sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (jefe-empleado).

Así también, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria nº 466/2013, de 2 de noviembre de 2004⁵, entendió, que *"el acoso moral (mobbing) consiste en una agresión del empresario o de alguno de sus empleados con el consentimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes, o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, lo que puede llegar a deteriorar la salud de éste. La finalidad del acoso es conseguir un auto-abandono del trabajo y producir un daño progresivo y continuo a su dignidad, así como daños en la salud física y psíquica: insomnio, ansiedad, estrés y depresión"*. Provocando tal circunstancia, que el trabajador acabe marchándose de la empresa, pudiendo *"conculcar el derecho a la integridad moral, así como a la interdicción de tratos inhumanos y degradantes que proscribe el artículo 15 de nuestra Constitución y el artículo 4.2.e) del ET"*.

La mayor parte de los pronunciamientos judiciales que han reconocido la existencia de acoso moral, han ido catalogando una serie de comportamientos vejatorios típicos a los que conducen la cadena de actos hostiles, tales como: *"(...) Cambio peyorativo de otras condiciones de trabajo, como el horario, jornada.... (...) 6) Realizar comentarios negativos sobre su situación profesional o personal delante de compañeros de trabajo, clientes (...)7)Control exhaustivo y asfixiante del rendimiento, con imputación de culpabilidad en el defectuoso funcionamiento de la empresa o del departamento"*⁶.

³ STSJ de Galicia, núm. 829/2013, de 12 abril de 2013 (AS 2013/681).

⁴ El informe expedido por el médico que atendió a D. Francisco parece describir síntomas que se encuentran en clara sintonía con los descritos.

⁵ STSJ de Cantabria, núm. 466/2013, de 14 junio de 2013 (AS 2013\3093).

⁶ STSJ de Asturias, núm. 829/2013, de 12 abril (AS 2013\1938)

Pues bien, a partir de lo dispuesto en las sentencias citadas podemos definir de manera precisa lo que constituye acoso moral, la cual encajaría perfectamente con la situación que ha sufrido D. Francisco en su empresa. Se cumplen tres elementos que lo verifican: a) se desarrolla dentro de las relaciones interpersonales que parten de una relación asimétrica de poder (relación jefe-empleado), b) sufre conductas idénticas a las descritas en las sentencias y c) dichas conductas provocan unas consecuencias psicológicas demostrables⁷. Por tanto, podemos considerar que hay razones para impulsar sus peticiones a través de las acciones laborales pertinentes.

B. Garantía de indemnidad

La interconexión entre la actuación de la Inspección de Trabajo y el recurso a los tribunales de Justicia se ha venido a reconocer en el ámbito de la protección de los trabajadores que acuden a estos organismos en defensa de sus derechos laborales. La protección del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador motivó que el Tribunal Constitucional recurriese a la figura del despido radicalmente nulo como forma de garantizar la indemnidad de quien reclamaba sus derechos en vía judicial y se veía despedido por su empresa⁸.

Antes de ello, la aplicación de la legislación laboral determinaba que en la mayor parte de estos casos el trabajador a pesar de que su despido se declarase improcedente o nulo, viera como el empresario a la postre terminaba abonándole una indemnización en lugar de readmitirle en su puesto de trabajo. El Tribunal Constitucional creó a partir de este momento, la llamada garantía de indemnidad que forma parte del derecho a la tutela judicial efectiva. Dicha garantía implica la prohibición de que el empresario utilice sus facultades organizativas y disciplinarias para sancionar el legítimo ejercicio por parte del trabajador de sus derechos fundamentales⁹. Y encuentra una aplicación específica en los supuestos en los que la extinción del contrato o el despido, que se configura como una represalia al previo ejercicio por parte del trabajador de acciones judiciales dirigidas a la reclamación de derechos laborales.

El problema es que la protección que se dispensa al trabajador que acudía a los tribunales mediante una demanda no alcanza, en principio, a aquel otro que acude a formular una denuncia a la Inspección de Trabajo con el mismo fin de reclamar la protección de sus derechos laborales y de Seguridad Social¹⁰.

En principio, la represalia contra el denunciante ante la Inspección de Trabajo carecería de significado constitucional debilitándose así la protección de los derechos de

⁷ A través de informe médico en el que se alude a su estado de salud.

⁸ GONZALEZ MARTÍN, ADRIÁN (Coord.): *Memento Práctico de Inspección de trabajo*, Ediciones Francis y Taylor, Santiago de Compostela, 2012, págs. 498-499.

⁹ STC, núm. 94/1984, de 16 octubre de 1984 (RJ 1984\94).

¹⁰ MORÁN ROA, S.: *La protección jurídica del trabajador reclamante: la garantía de indemnidad*, 2011, URL (PDF): <http://www.forelab.com/wp-content/uploads/premios/2015/LA-PROTECCION-JURIDICA-DEL-TRABAJADOR-RECLAMANTE-LA-GARANTIA-DE-INDEMNIDAD-SONIA-MORAN-ROA.pdf>, (consultado por última vez 12 de junio 2016).

los trabajadores. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha admitido en ocasiones la protección bajo el manto de garantía de indemnidad del trabajador que intenta hacer valer sus derechos a través de la actuación inspectora en alguna de sus sentencias¹¹, lo que dio pie a que se protegiera también la esfera de actuación de la Inspección de Trabajo. Y por tanto, la coincidencia temporal del despido o de la medida empresarial con la actuación de la ITSS pasa a valorarse como un indicio de que la motivación de la empresa ha sido precisamente la de efectuar una represalia frente a la defensa de los trabajadores y de sus derechos. Por tanto, la denuncia ante la ITSS se concibe como una preparación del posterior proceso judicial y se protege conjuntamente con el derecho a reclamar la tutela judicial de los derechos.

La garantía de indemnidad derivada de la Constitución puede verse lesionada también cuando la realización por el trabajador de actos preparatorios necesarios para el ejercicio de una acción judicial, producen como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario. Del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no puede seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza¹². Por tanto, en aquellos supuestos en los que la denuncia ante la ITSS se pueda conceptuar como un acto preparatorio de posteriores acciones judiciales, la garantía de indemnidad se extiende a la misma.

Analizado el contenido anterior y aplicándolo al supuesto de hecho, podemos concluir que la conexidad temporal del despido y la denuncia a la ITSS realizada por D. Francisco, podría encajarse en lo que el Tribunal Constitucional configura como represalia empresarial y por tanto goza de plena protección en el derecho a través de la extensión de la garantía de indemnidad a actos previos al proceso judicial.

C. Procedimiento de tutela de los derechos fundamentales vulnerados

¹¹ STC, núm. 16/2006, de 19 enero de 2006 (RTC 2006\16).

¹² STC, núm. 140/1999, de 22 julio de 1999 (RTC 1999\140); STC, núm. 197/1998 de 13 octubre de 1999 (RTC 1998\197).

Queda justificado el inicio de este procedimiento si nos apoyamos en los dos hechos anteriormente analizados, dado que en ambos se produce una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador¹³.

El artículo 177 de la LJS comienza estableciendo lo siguiente: “*cualquier trabajador que invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento*”.

El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas (art. 177.4 LJS).

Continúa el artículo diciendo que la “*la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas (...) podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable*”. Es decir, de acuerdo con lo anterior, la LJS le concede a D. Francisco la legitimación activa para iniciar el procedimiento y proteger sus derechos frente a cualquiera que los haya lesionado.

Asimismo, destacar el carácter urgente del que goza este procedimiento (art. 179 LJS), siendo preferente de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal.

Con respecto a la demanda, se deberá interponer dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción para las conductas sobre las que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública. Asimismo, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios (art.179. 3 LJS).

Además de todo lo anterior, D. Francisco podrá solicitar la “*suspensión de los efectos del acto impugnado*” y “*cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso (...) podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse*” (art. 180 LJS). Las medidas cautelares comenzarán a hacerse efectivas dentro del día siguiente a la admisión de la demanda.

Si se admite a trámite la demanda, el secretario citará a las partes (D. Fernando y D. Francisco) en un plazo máximo de 5 días posteriores a la demanda, para el oportuno acto de conciliación.

¹³ Véase página 8 de este documento: “*en el caso del mobbing laboral se verían afectados el derecho a la dignidad de la persona (art. 10 de la CE), a la intimidad (art. 18 de la CE) y el derecho a la integridad física y moral y al no sometimiento a tratos degradantes o inhumanos (art. 15 CE). Mientras que la garantía de indemnidad actúa como protección del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 de la CE)*”.

En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (art. 181 LJS). Es decir, en un principio le corresponde a D. Francisco presentar pruebas que permitan corroborar la posible vulneración, pero una vez que el Tribunal considera que concurren dichos indicios se invierte la carga de la prueba a D. Fernando.

Si finalmente, el juez estima la demanda presentada por D. Francisco y considera la existencia de vulneración de estos dos derechos, declarará la nulidad radical de los hechos constitutivos de la vulneración (la represalia empresarial ante la denuncia a Inspección de Trabajo) y ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales (es decir, el cese del trato vejatorio).

Asimismo, se ordenará el restablecimiento de D. Francisco al momento anterior en el que se produjo la lesión del derecho fundamental y la reparación de las consecuencias derivadas de la acción vejatoria a la que fue sometido, incluida la indemnización que procediera (art. 182 LJS).

1.2. Sobre la interposición de la acción de despido

Este procedimiento, regulado en los artículos 103 a 113 de la Ley de Jurisdicción Social, se iniciará en el caso de que D. Francisco decida oponerse a las causas que acredite D. Fernando como las desencadenantes del despido (en los antecedentes de hecho no constan dichas causas), que podrán ser disciplinario, objetivo o improcedente.

Dispondrá para ello, de veinte días hábiles contando a partir del día siguiente en el que se produjera el despido (art.103 LJS). Teniendo en cuenta esto y que D. Francisco fue despedido el 27 de mayo de 2014, dispondrá hasta el 16 de junio de 2014 para interponer la acción y de este modo iniciar el procedimiento.

No obstante, para ejercitar la acción de despido es preceptivo acreditar que se ha intentado realizar una conciliación previa ante el servicio administrativo competente. La conciliación previa se solicita mediante un simple escrito (conocido como "papeleta"). La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para ambas partes, de forma que si el trabajador solicitante no comparece, se tendrá por no presentada la papeleta y si el que no lo hace es el empresario, la conciliación se tiene por intentada sin efecto (pudiendo interponerse la demanda) y el Juez puede llegar a imponerle una multa en la sentencia si aprecia temeridad o mala fe en esa incomparecencia.

Si las partes llegan a un acuerdo en conciliación, éste tiene fuerza ejecutiva, de forma tal que, en caso de incumplimiento de lo acordado, puede llevarse a efecto por el trámite de ejecución de las sentencias, es decir, solicitando directamente al juzgado competente que ordene el cumplimiento del acuerdo como si de una sentencia propia se

tratase. Si las partes no llegan a un acuerdo en la conciliación, el acto se tiene por celebrado sin avenencia y queda abierta la posibilidad de interponer la demanda¹⁴.

Una vez desarrollado el juicio, en el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente -cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación-; improcedente -en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma-; o nulo -cuando las causas del despido sean consideradas alguna discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador y otros supuestos especiales-.

Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Si por el contrario, el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación¹⁵ (art. 109 LJS). No obstante, el trabajador tiene la opción de elegir entre readmisión o indemnización, la cual deberá manifestar en el acto del juicio. Si el despido fue declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia.

1.3. Sobre la posible acumulación de ambas acciones

Como última opción, D. Francisco puede interponer ambas acciones, es decir, demanda por despido y por vulneración de derechos fundamentales. En ese caso, la LJS en su artículo 184, establece que: *”las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo (...) se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva”*.

Por lo tanto, a tenor de lo establecido en el precepto anterior, si D. Francisco decide interponer las dos acciones, deberá acumular lo referido a la tutela de los derechos fundamentales al procedimiento principal, que es la acción de despido.

No obstante el artículo 26.2 de la LJS menciona una excepción a esta acumulación, en aquellos casos dónde se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso de despido por especial complejidad de los conceptos indemnizatorios reclamados por vulneración de derechos fundamentales.

¹⁴ *La Acción de despido*: Guías Jurídicas Wolkkers Kluwer, (sin fecha), URL (pdf): http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUeNDtLUOuLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAf5U5-zUAAAA=WKE (consultado por última vez 12 de junio de 2016).

¹⁵ A los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (art.108 ET).

En ese caso, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido e indemnización de cantidad.

2. SOBRE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO AL NO TENER DADO DE ALTA AL TRABAJADOR EN EL OPORTUNO RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Otra situación objeto de controversia, es la derivada de la visita que realiza la Inspección de Trabajo como consecuencia de la denuncia realizada por D. Francisco. Una vez allí *“descubren que además de las circunstancias expresadas por D. Paco, hay otro trabajador, D. Alberto Pérez Domingo, de veinte años, que no está dado de alta en el oportuno régimen de la Seguridad Social”*.

El hecho de que un trabajador no se encuentre dado de alta debidamente en dicho régimen genera una serie de responsabilidades, por las que D. Fernando, jefe y dueño de la empresa, deberá responder.

Identificar qué tipo de responsabilidades se le pueden atribuir a D. Fernando constituye la principal discusión en este apartado, y es que por un lado se encuentran las consecuencias derivadas del ámbito administrativo sancionador, y por otro (aunque excepcionalmente) una posible responsabilidad penal.

2.1. Responsabilidad administrativa del empresario

A. Actuación previa de la Inspección de Trabajo al llevar a cabo labores de comprobación

El procedimiento de la ITSS se tratará con mayor profundidad en el siguiente apartado, no obstante, resulta importante analizar la responsabilidad administrativa, que en relación a la Inspección de Trabajo, puede incurrir D. Fernando.

La afiliación al régimen de Seguridad Social se relaciona con la obligación de cotizar que nace desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente. Esta obligación surge con independencia de que el empleador haya dado cumplimiento a las obligaciones de tramitar el alta en el régimen de la Seguridad Social de que se trate¹⁶.

¹⁶ GONZALEZ MARTÍN, ADRIÁN (Coord.): *Memento Práctico de Inspección de trabajo*, Ediciones Francis y Taylor, Santiago de Compostela, 2012, págs. 384 y ss.

De manera que si la ITSS, como consecuencia de sus actuaciones comprobatorias, apreciase la existencia de una relación laboral sin que el empresario haya procedido a tramitar la correspondiente afiliación o alta en la Seguridad Social, además de hacer la correspondiente comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante TGSS) para que lleve a cabo la misma de oficio, se procederá a practicar la correspondiente acta de liquidación de cuotas de la Seguridad Social por el periodo que se haya comprobado que ha prestado dichos servicios y no se hayan ingresado las cuotas correspondientes ¹⁷.

Por lo tanto, una vez que la Inspección de Trabajo visite la empresa y verifique el incumplimiento, deberá realizar dos acciones: por un lado, practicar el acta de liquidación de cuotas de la seguridad social y por otro, comunicar a la TGSS para que tramite el acta de oficio.

B. Incumplimiento en el régimen de Seguridad Social

Ciñéndonos al ámbito de las relaciones de Seguridad Social, el artículo 100.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), dispone que son los empresarios quienes legalmente resultan obligados a solicitar la afiliación al sistema de la Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como a comunicar dicho ingreso y, en su caso, el cese en la empresa de tales trabajadores, con el fin de que sean dados, respectivamente, de alta y de baja en el régimen General.

Su incumplimiento “*determinará la exigencia de responsabilidad, en cuanto al pago de las prestaciones, previa fijación de los supuestos de imputación y de su alcance y la regulación del procedimiento para hacerla efectiva*”, según dispone el artículo 126.2 de la LGSS.

Asimismo, en caso de que surgieran posibles dudas sobre si es el empresario u otro sujeto quien deba responder ante el incumplimiento de la obligación de alta, el Tribunal Supremo afirma taxativamente que supone una responsabilidad directa del empleador ¹⁸, si bien la entidad aseguradora, INSS ¹⁹ o Mutua, viene obligada al anticipo ²⁰. En último término el INSS, a través del Fondo de Garantía de Accidente de Trabajo, responde en caso de insolvencia del empleador ²¹. El anticipo corre a cargo de quién gestiona las contingencias profesionales de la empresa, pues les corresponde la protección de la totalidad de la plantilla ²². Con todo, decae la responsabilidad directa

¹⁷.ALARCÓN CARACUEL, M. R.: *La Responsabilidad empresarial por incumplimientos de las obligaciones de Afiliación, alta y/o cotización a la Seguridad Social.*, Aranzadi, Pamplona, 1997, pág. 102.

¹⁸ STS, de 29 de diciembre de 1998 (RJ 450/99).

¹⁹ Instituto Nacional de la Seguridad Social.

²⁰ STS, de 15 de diciembre de 1997 (RJ 1997/9181).

²¹ STS, de 21 de febrero de 2000 (RJ 2000/2058).

²² STS, de 24 de mayo de 1996 (RJ 1996/4616).

del empleador cuando ha existido ingreso de cuotas en el plazo reglamentario, pues en tal caso, el alta retrotrae sus efectos a la fecha de ingreso de las primeras cuotas²³.

El incumplimiento de las obligaciones de comunicar el ingreso o cese de los trabajadores por parte de las empresas, o en su caso, de los trabajadores obligados dará lugar a que sus altas o bajas puedan ser efectuadas de oficio por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma competente²⁴. Se trata de una actuación propia de la Tesorería General de la Seguridad Social e independiente de las que pueda seguir la ITSS.

Por tanto al margen de la actuación de Inspección de Trabajo tratada anteriormente, lo que hará la Seguridad Social es dar el alta de oficio y reclamará a la empresa las cuotas impagadas con los recargos que procedan. Para determinar la fecha de inicio de la prestación de servicios, se entenderá como válida la que el trabajador indique, a no ser que la empresa demuestre lo contrario.

C. Posible conversión a contrato indefinido del trabajador

Así lo establece el artículo 15.2 del Estatuto de Trabajadores, el cual afirma que adquirirán la condición de trabajadores fijos, *“cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social” (...)* salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos²⁵.

No obstante, *“ha de tenerse en cuenta el periodo de prueba establecido en el Estatuto de Trabajadores para las diferentes modalidades contractuales”*, pues en el caso de que el alta en la Seguridad Social se produjera durante el transcurso de este periodo, no se vulneraría el artículo 15 del ET, así lo afirma la STSJ de Castilla La Mancha de 19 de Octubre de 2004²⁶.

Y en relación con lo anterior, se encuentra lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de Trabajadores, en el que se define el periodo de prueba como *“el tiempo de trabajo durante el cual tanto el empresario como el trabajador pueden desistir del contrato libremente si no están conformes con las respectivas contraprestaciones”*.

Además el incumplimiento, *“amen de las sanciones administrativas y exigencias de cotización al sistema de Seguridad Social”*²⁷, determina la presunción del carácter indefinido del vínculo y, la consabida exigencia para el empresario de tener que demostrar que la relación efectivamente estaba basada en una causa legitimadora de su

²³ STS, de 27 de febrero de 1996 (RJ 1996/1511).

²⁴ Artículo 29.1 Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

²⁵ Véase también el artículo 9.2 del Real Decreto 2720/1998.

²⁶ STSJ de Castilla La Mancha, núm. 1361/2004, de 19 octubre de 2004 (AS 2004\2973).

²⁷ STSJ de Cataluña, núm. 188/2004, de 15 de enero 2004 (AS 2004/1192).

temporalidad (probar que su jornada respondía a servicios temporales o que su jornada era parcial).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, otra de las responsabilidades en las que puede incurrir el empresario si se cumplen todas las condiciones anteriores (periodo de prueba y/o condición probatoria temporal del contrato), es la de convertir automáticamente el contrato de trabajo de D. Alberto Pérez Domingo en indefinido.

2.2. Responsabilidad penal del empresario

Y es que, el Código Penal español dedica su Título XV (*“delitos contra los derechos de los trabajadores”*) a una serie de artículos (del 311 al 317) que tienen como finalidad regular los delitos que se cometen en el ámbito laboral.

Concretamente, el artículo 311.1 del Código Penal establece penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses a quienes, mediante *“engaño o abuso de situación de necesidad”*, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual²⁸.

En relación con lo anterior, la jurisprudencia ha considerado, que la no comunicación de la existencia de un contrato de trabajo a la autoridad laboral ni la pertinente alta en la Seguridad Social de la trabajadora, constituye un delito contra los derechos de los trabajadores²⁹.

Pero hay que tener siempre en cuenta que *“no toda imposición de condiciones ilegales de trabajo resulta penalmente típica y ello por aplicación del principio de intervención mínima que inspira el Derecho Penal y a su carácter fragmentario o de última ratio”*. Este tipo sólo debe ser aplicado a ciertas conductas consideradas como socialmente intolerables, dejando otras más inocuas sometidas exclusivamente a la acción represiva de la Inspección y Delegaciones de trabajo, en lo administrativo, y de la jurisdicción laboral, en lo contencioso³⁰.

Conviene por tanto analizar brevemente, los elementos que conforman la conducta típica:

1. Imponer: conlleva hacer soportar al trabajador condiciones laborales o de Seguridad Social ilícitas y perjudiciales para sus derechos.
2. Condiciones laborales o de Seguridad Social: habrá que acudir a la normativa laboral y de Seguridad Social para comprobar si las condiciones impuestas son lesivas para el trabajador.

²⁸ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *Delito contra los derechos de los trabajadores*, en Revista Doctrinal Aranzadi Social. vol. I, 1999, pág.5.

²⁹ SAP de Albacete, núm. 61/2002, de 10 de junio de 2002 (JUR 2002/210633).

³⁰ SAP de Valladolid, núm. 466/2000, de 1 de junio de 2000 (ARP 2000/2018).

3. Que perjudiquen, restrinjan o supriman los derechos reconocidos a los trabajadores.
4. Las conductas tipificadas consecuencia de un abuso de la situación de necesidad.

Si se dan estos cuatro elementos es probable que D. Fernando incurra en un delito penal, y por tanto, ésta puede ser otra de las posibles consecuencias en las que derive la no solicitud de alta de trabajadores en el oportuno régimen de Seguridad Social.

2.3. Coexistencia del Derecho Penal laboral con el Derecho sancionador administrativo laboral

Para resolver los conflictos existentes entre el Derecho Penal, Laboral y Administrativo, se acude a la aplicación del principio non bis in ídem con el fin de que no recaiga duplicidad de sanciones (administrativa y penal), en *los "casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento sin existencia de una relación de supremacía especial de la Administración que justifique el ejercicio del "ius puniendi" por los Tribunales y a su vez de la potestad sancionadora de la Administración"*³¹.

Destacar también, el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS), el cual dispone que en los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme, o mientras que el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones³².

Por tanto, a D. Fernando se le impondrá un único tipo de sanción, o administrativa o penal, según si las circunstancias concretas del caso conllevan a responsabilizarlo por una conducta penalmente tipificada o no.

3. SOBRE EL ITER PROCEDIMENTAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LAS SITUACIONES TRATADAS ANTERIORMENTE

Los hechos planteados dan lugar a procedimientos distintos, por lo que el planteamiento de este informe se basará en el estudio de cada uno de ellos. Todos ellos se inician a través de la denuncia realizada por Don Francisco a la Inspección de Trabajo que realiza una visita comprobatoria para corroborar los hechos denunciados.

³¹ STC, núm 2/1981, de 30 de enero de 1981 (RTC 1982/2).

³² ÁLVAREZ GARCÍA, F.J. (Dir.): *Derecho penal español: parte especial II*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 881-896

3.1. Nacimiento de los distintos procedimientos

La forma más frecuente del inicio de las actuaciones inspectoras de la ITSS sobre esta materia es la denuncia ya que la propia naturaleza de estas conductas hace muy difícil que sea de otro modo³³.

Una vez formulada la denuncia a la ITSS por D. Francisco, el procedimiento sigue las siguientes fases:

A. Estimación de la denuncia

Recibida la denuncia realizada por el trabajador, el Jefe de Inspección es el responsable de realizar un primer examen de la denuncia para su admisión a trámite. A este respecto, el artículo 13.2 de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece, entre otras cuestiones, que no se tramitarán las denuncias “*que manifiestamente carezcan de fundamento ni las que coincidan con asuntos de los que esté conociendo un orden jurisdiccional*”. En aplicación de este precepto, el Jefe de Inspección podrá no admitir a trámite aquellas denuncias que no sean constitutivas de infracción administrativa³⁴.

B. Investigación de los hechos y elementos probatorios

Para investigar los hechos, el Inspector puede elegir los medios que estime más adecuados³⁵:

- La visita al centro de trabajo, que suele ser el medio más adecuado y eficaz de comprobación, en aquellos supuestos en los que el trabajador afectado se encuentre en situaciones que sean visible y objetivamente injustas. Debe visitarlo de la forma más inmediata posible para verificar tales hechos (tal y como se llevó a cabo en el supuesto de hecho).
- La comparecencia ante la Inspección de la empresa y el trabajador afectado, y también de otros testigos.
- La comprobación de documentación que se estima necesaria y es de particular relevancia.

³³ DÍAZ RODRÍGUEZ, J.M.: *Tratado práctico sobre la inspección de trabajo: jurisprudencia, esquemas, cuestiones prácticas y formularios (adaptado a la ley 23-2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo*, Lex Nova-Thomson Reuter, Navarra, 2016, págs. 218-219.

³⁴ MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN: *Guía Explicativa y de Buenas Prácticas para detección y valoración de comportamiento en materia de acoso y violencia en el trabajo*, URL (pdf): file:///C:/Users/ESDPC/Dsktop/PREGUNTA%20DA%C3%91OS%20MORALES/violencia_0003.pdf (consultado por última vez 12 de junio de 2016), págs. 8 y 9.

³⁵ MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN: *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*, URL (PDF): http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf, (consultado por última vez el 12 de junio de 2016), págs. 9 y 10.

- Los informes médico que pueda presentar el trabajador afectado no pueden servir como regla general, para determinar los hechos, puesto que los mismos suelen basarse únicamente en el testimonio referido al facultativo por su paciente. Dichos informes tienen utilidad, sin embargo, para valorar el perjuicio sufrido por el trabajador a la hora de calificar (art. 11.4, 12.16 y 13.10 LISOS) y graduar (art. 39.3. LISOS) la sanción así como determinar la aptitud del trabajador para ejercer las funciones de su puesto. Es por ello que resulta importante resaltar la dificultad existente en los supuestos de acoso moral a la hora de obtener suficientes elementos probatorios, especialmente cuando se trata de demostrar hechos negativos.

C. Realización de diligencias oportunas

Cada actuación llevada a cabo por los inspectores debe ser recogida en una diligencia por escrito, así lo establece el artículo 21.6 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante LITSS).

Una vez terminada la actividad inspectora, se tomarán medidas diferentes según las infracciones que se observen. En nuestro caso, como se explicó anteriormente, la ITSS detectó varias infracciones, las cuales según el artículo 16 del Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de las Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los Expedientes Liquidatorios de Cuotas de la Seguridad Social (RPSOS), se acumularán en un mismo acto aquellas que correspondan a una misma materia (infracciones laborales, contra la Seguridad Social e infracciones en materia de prevención de riesgos laborales). Es por ello, que llegados a esta fase del procedimiento, se produzca una división en tres procedimientos distintos, que a continuación se tratarán, y que desencadenarán finalmente, en la interposición de dos tipos de actas:

- Las actas de infracción son propuestas de sanción confirmadas por los órganos de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas que ostenten la competencia en la ejecución de la normativa contenida en el acta. Sus requisitos mínimos en cuanto al contenido se regulan en el art. 14 de la RPSOS.
- Las actas de liquidación derivan de las funciones atribuidas a la ITSS en materia de control del cumplimiento de la normativa en materia de cotización a la Seguridad Social y respeto de los demás conceptos de recaudación conjunta. Están sujetas a los requisitos de contenido mínimo regulados en el art. 32 de la RPSOS.

Por último, añadir que para este caso en concreto, el órgano competente para realizar la actividad inspectora de acuerdo con el artículo 48 de la LISOS, es el órgano de la administración laboral autonómica de Galicia³⁶.

³⁶ Así lo establece el Decreto 70/2008, de 27 de Marzo, sobre distribución de competencias entre los órganos de la Administración Autonómica gallega para la imposición de sanciones en las materias laborales, de prevención de riesgos y por obstrucción de la labor inspectora.

3.2. Procedimiento general de sanciones por infracciones del ordenamiento social

(Anexo II)

El inspector de trabajo una vez realizada la visita corrobora los hechos denunciados por D. Francisco (no respetar descansos, trato vejatorio en su lugar de trabajo). Al ser hechos constitutivos de infracciones contra el orden social, la ITSS *“deberá iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción”* contra D. Fernando (art. 23.5 LISOS).

Comienza el procedimiento mediante el levantamiento del acta de infracción (ANEXO III). Una vez producido, cabe mencionar que los Jefes de Inspección provincial (art.12 RPSOS) pueden realizar un control las actas extendidas (corrigiendo errores materiales, de hecho, aritméticos, etc...). Asimismo, en el plazo de 10 días, el sujeto responsable deberá ser notificado y tendrá 15 días para formular alegaciones adjuntando las pruebas que estime pertinentes (art. 17 RPSOS).

Llegados a este punto, D. Fernando puede o no presentar alegaciones, pero en ambos casos, una vez pasados los 15 días hábiles se inicia un periodo de prueba.

Si D. Fernando formula alegaciones, el órgano instructor (art. 18 RPSOS) puede reclamar un informe ampliatorio facultativo (en el plazo de 15 días) donde se puede o no aportar nuevos hechos al caso. En el caso de que sean presentados nuevos hechos, se dará trámite de audiencia al responsable que una vez completado se puede formular nuevas alegaciones en el plazo de 3 días.

Una vez transcurridos todos estos plazos, se realiza la propuesta de resolución junto con el expediente administrativo sancionador, que en el plazo de 15 días será recibida por el responsable antes de la resolución final.

A tenor del art. 20.1 de la PRSOS, *“cuando el órgano competente dicta resolución final motivada, en los 10 días siguientes a la finalización del proceso instructor”* el proceso sancionador llega a su fin³⁷.

La resolución final será notificada al empresario advirtiéndoles los recursos que dispone contra ella y el importe de las sanciones pecuniarias, así como aquellas sanciones accesorias que pueda recibir.

3.3. Procedimiento de acta liquidatoria por infracciones al régimen de Seguridad Social

(Anexo III)

³⁷ El procedimiento sancionador no puede durar más de 6 meses en ninguno de los casos salvo las circunstancias excepcionales (ver art. 20.3 RPSOS).

Comienza el artículo 34 de la LGSS estableciendo que se “*procederá a la formulación de actas de liquidación en las deudas por cuotas originadas por: a) Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social b) Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo*” (...). En aplicación de este artículo y a tenor de los hechos mencionados anteriormente, el hecho de que D. Alberto no se encuentre dado de alta en el régimen de Seguridad Social y que realice horas extra al margen de su jornada las cuales no cotizan en la Seguridad Social, obliga a la formulación simultánea por parte de la Inspección de Trabajo tanto de actas de liquidación de las deudas pendientes como de actas de infracción.

La RPSOS es la encargada de regular este procedimiento, que consta de las siguientes fases:

En primer lugar, se extiende simultáneamente y en la misma fecha el acta de liquidación (ANEXO IV) y el acta de infracción (art. 34 RPSOS). Con respecto al acta de infracción, destaca la peculiaridad de que ésta no cabe acumularse con otras infracciones (deberán figurar en otro acta separada), es decir, se emite por la infracción en que consista el hecho generador de la deuda. La sanción se propone al 100% de su cuantía y el inspector puede remitirse al acta de liquidación en cuanto el relato de hechos.

Posteriormente se notifica en el plazo de 10 días conjuntamente de ambas actas a los sujetos obligados (D. Fernando), al trabajador afectado (D. Alberto) y a la Tesorería General de la Seguridad Social (art. 33.1 RPSOS). Asimismo, se hace constar a D. Fernando que podrá formular alegaciones en el término de quince días a contar desde la fecha de la notificación, es decir, a partir de este momento se inicia el expediente liquidatorio (a través de resoluciones y recursos) para ambas actas.

En el caso de que se comuniquen al Ministerio Fiscal indicios de delito, continúa el expediente solo para la liquidación (lo relativo al acta de infracción queda suspendida). Llegados a este punto, hay dos opciones posibles:

a) D. Fernando paga lo liquidado, en los 15 días que tiene para presentar alegaciones. En ese caso, la sanción se rebaja al 50% de su cuantía. Sólo se producirá tal rebaja si la cuantía de la liquidación supera el importe de la sanción. Llegados a este punto, se eleva el acta de liquidación definitiva (art. 33.1 RPSOS).

b) D. Fernando no paga y presenta alegaciones, se continúa por tanto la tramitación del expediente, podrá solicitarse informe ampliatorio al Inspector o Subinspector que formuló el acta, y se dará vista y audiencia al alegante por plazo de diez días en el que podrá alegar y probar nuevamente lo que se estime conveniente (art. 33.2 RPSOS).

Transcurrido el plazo de alegaciones sin que se hayan formulado las mismas, o el de la audiencia y segundas alegaciones, el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, efectuará propuesta de resolución que podrá proponer la elevación a definitiva de la liquidación practicada o

bien la modificación o anulación del acta . En la propuesta de resolución se fijarán de forma motivada los hechos probados y su calificación jurídica.

Esta propuesta de resolución deberá remitirse, junto con los antecedentes al órgano competente de la Dirección General o Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, que dictará resolución elevando a definitiva la liquidación que proceda, o bien modificando o anulando el acta practicada, la cual será notificada a los interesados (no deberá exceder los seis meses)³⁸.

Una vez que se tiene el acto administrativo de liquidación elevado a definitivo, pueden ser objeto de recurso de alzada. Pero los importes señalados en las resoluciones sean o no objeto de recurso de alzada, deberán hacerse efectivos en la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el último día del mes siguiente al de su notificación. Y una vez llegados a este punto de nuevo vuelven a darse dos situaciones.

B.1. D. Fernando paga lo liquidado en los 30 días posteriores. En ese caso la sanción se rebaja al 50% de su cuantía.

B.2. D. Fernando no paga en el plazo de los 30 días. Se inicia la vía de apremio con el importe de la sanción manteniéndose al 100% de su cuantía.

Pasados 15 días debe resolverse el recurso de alzada. En el caso de desestimación de tales resoluciones, se agota la vía administrativa y es susceptible de recurso ante la jurisdicción contenciosa administrativa.

3.4. Procedimiento en materia de prevención de riesgos laborales (Anexo IV)

Tras la evaluación del lugar por parte de la Inspección de trabajo se aprecia que las condiciones de seguridad e higiene precisas para las obras no se cumplen de *“ninguna manera”*. Teniendo en cuenta lo establecido en la Disposición Adicional decimocuarta de la LPRL, *“en las obras de construcción (nuestro caso) los recursos preventivos son obligatorios, sobre todo para aquellos trabajos que generen riesgos”*.

Centrándose ya en el procedimiento, existen dos posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo:

- a) Que las infracciones en la normativa sobre prevención de riesgos laborales no revistan de especial gravedad (art. 43 LPRL).

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, es su caso. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo

³⁸ BENITO CALABUIG, D.: *La inspección de trabajo: funciones, actas y recursos*, CISS, Valencia, 2006, págs. 378-379.

para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención³⁹.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

- b) Cuando a juicio del inspector se detecten anomalías que supongan un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 44.1 LPRL y art. 11. RPSOS)

En este caso, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal.

Asimismo, la empresa responsable dará cuenta a la ITSS del cumplimiento de esta notificación. La ITSS trasladará su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral⁴⁰.

Llegados a este punto se plantean dos opciones:

La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva y podrá ordenar el levantamiento de la paralización o mantenerlo según considere.

Cabe recurso ordinario ante este tipo de pronunciamientos (el cual no suspende ni la paralización ni el levantamiento). Tras agotar esta última vía administrativa, y mostrar disconformidad con la resolución acordada por los órganos pertinentes, se podrá iniciar dentro de la jurisdicción social un proceso judicial de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluido las prestaciones (art. 151 y ss. de la LJS).

Dejando al margen, la vía de la impugnación través de recurso, como ya se dijo, una vez realizada dicha comunicación formal, la empresa debe paralizar la actividad y comunicarlo a la ITSS. La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁴¹.

³⁹ Los Delegados de Prevención son funcionarios públicos a los que se refiere el artículo 9.2 de la LPRL, realizan funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

⁴⁰ Monereo Pérez, J.M; Molina Navarrete, C.M. (Dir.): *Tratado de prevención de riesgos laborales: teoría y práctica*, Tecnos, Madrid, 2015, pág. 781-788.

⁴¹ Monereo Pérez, J.M; Molina Navarrete, C.M. (Dir.): *Tratado de prevención de riesgos laborales: teoría y práctica*, op. cit., pág. 793.

4. SOBRE LAS CONSECUENCIAS QUE PROCEDERÍAN TRAS LA ACTUACION DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

En los antecedentes de hecho tres situaciones han quedado constatadas a los ojos del organismo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

1. Las circunstancias denunciadas por D. Paco previamente: trabajaban por jornadas semanales de más de 50 horas que ni le eran retribuidas ni cotizaban en la Seguridad Social, no disfrutaba de los descansos que deberían serle asignados y su jefe lo trataba de manera vejatoria, lo amenazaba y hacía que Francisco trabajase bajo coacción.
2. Una vez realizada la visita correspondiente a la empresa, se encuentra a un trabajador, D. Alberto Pérez Domingo, de veinte años, que no está dado en el oportuno régimen de la Seguridad Social y se aprecian también que las condiciones de seguridad e higiene precisa para las obras, no se cumplen de ninguna manera.

Una vez analizados en el apartado anterior, los procedimientos que desencadenaron el oportuno levantamiento del acta de infracción, se intentará dar respuesta a las sanciones que dichas infracciones conllevan. Partiremos para ello de la aplicación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS).

4.1. Sobre las circunstancias denunciadas por D. Francisco

- a) Trabajar jornadas semanales de más de 50 horas, que ni le eran retribuidas ni cotizaban, así como no disfrutar de los descansos que deberían serle asignados.

El artículo 7.5 de la LISOS califica como infracción grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las infracciones graves en materia de relaciones laborales se sancionan con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

- b) El trato degradante y de manera vejatoria al que estaba sometido, las amenazas y la coacción que se ejercía sobre D. Francisco.

Constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, tal y como establece el artículo 8.11 de la LISOS. Se trata de actos del

empresario contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Las infracciones muy graves en esta materia se sancionan con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

4.2. Sobre las circunstancias que se añaden a las ya denunciadas con motivo de la visita de Inspección

- a) D. Alberto Pérez Domingo, trabajador de la empresa, no se encuentra dado en el oportuno régimen de la Seguridad Social.

Se trata de una infracción grave en materia de seguridad social el hecho de no solicitar en tiempo y forma la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio (art. 22.2 LISOS). A estos efectos, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

Se sancionará con multa (art. 40.1 LISOS), en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros⁴².

- b) Las condiciones de seguridad e higiene precisas para las obras, no se cumplen de ninguna manera⁴³.

Con respecto a las condiciones de higiene, la LISOS considera como infracción leve en materia de prevención de riesgos laborales, la falta de limpieza en el centro de trabajo de la que no se derive un riesgo para la integridad física y la salud de los trabajadores. Si por el contrario, supusiera un riesgo para la salud o integridad física de los trabajadores o es habitual, debe apreciarse una infracción grave (art. 12.17 LISOS)⁴⁴.

En el caso de ser leve, se sancionará con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euro (art. 40 LISOS); y si es grave, la sanción será en su grado mínimo de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

Por otro lado, en lo que atañe a las condiciones de seguridad, el artículo 12.23 de la LISOS le da la consideración de infracción grave en materia de prevención de riesgos

⁴² Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos (como ocurre en el caso) y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada.

⁴³ El RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, trata su sanción y regulación con mayor amplitud.

⁴⁴ El art.10.a RD 1627/1997 regula dicha obligación de manera más concreta al tratarse del sector de la construcción.

laborales estableciendo asimismo, las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción: “a) *Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo*) *Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención*”.

Por ello, se impondrá multa en su grado mínimo de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

4.3. Sanciones accesorias a la principal económica

Calificados los hechos en infracciones en leves, graves o muy graves con sus respectivas sanciones pecuniarias, se tratará la aplicación de posibles sanciones accesorias consistentes en privaciones de derechos.

En lo referido a la no solicitud de alta en el régimen de Seguridad Social del trabajador, el artículo 46 de la LISOS, establece que se condenará a perder, automáticamente, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. Asimismo, podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficio. El plazo de exclusión podrá ser de un año. En caso de reiteración, el plazo de exclusión podrá ampliarse a dos años⁴⁵.

Se podría considerar también como conducta accesoria, el recargo prestacional de la seguridad social que tiene finalidad tanto sancionadora como indemnizatoria (art. 123 LGSS).

En las sanciones impuestas por prevención de riesgos laborales los órganos de gobierno de las CCAA con competencias en materia de prevención de riesgo laborales, cuando concurren las circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones de materia de seguridad y salud, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales o en caso extremo el cierre del centro de trabajo (LPRL art 53).

5. SOBRE LA POSIBLE DEFENSA QUE PODRÍA TENER EL EMPRESARIO FRENTE A UNA

⁴⁵ Se producirá la reiteración cuando entre la comisión de dicha infracción y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días. A estos efectos, no tendrá la consideración de reiteración la conducta empresarial que dé lugar a una pluralidad de infracciones por afectar simultáneamente a más de un trabajadores

EVENTUAL SANCIÓN ADMINISTRATIVO- LABORAL

D.Fernando para defenderse ante las sanciones administrativas laborales podrá optar en primer lugar, por agotar la vía administrativa interponiendo, en este caso, recurso de alzada.

Una vez agotada la vía administrativa, podrá acudir a la vía judicial, interponiendo demanda ante el Orden social o el Orden contencioso-administrativo, dependiendo de la sanción administrativa que opte por recurrir.

6.1. Recurso de alzada

El recurso de alzada⁴⁶ puede interponerse en el plazo de un mes ante el órgano superior, es decir, en nuestro caso, ante la Dirección Territorial competente⁴⁷. El artículo 4.3 de la RPSOS establece la particularidad de que cuando se practiquen actas de infracción y actas de liquidación de cuotas por los mismos hechos en el caso de la infracción en materia de Seguridad Social (caso de D. Alberto), será competente la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Una vez interpuesto el recurso, se produce la suspensión de la ejecución de las sanciones⁴⁸. También es posible que se realice un trámite de audiencia cuando haya de tenerse en cuenta nuevos hechos o documentos no recogido en el expediente originario (art.112 Ley 30/1992). La ejecución de la resolución sancionadora solo tiene lugar cuando el acto sea firme en vía administrativa.

El plazo para resolver el recurso de alzada será de tres meses. La falta de resolución o silencio administrativo, deberá entenderse en sentido negativo, es decir, desestimatorio del recurso. Dicha desestimación del recurso, sea expresa o por silencio, pondrá fin a la vía administrativa previa, y permitirá el acceso a la vía judicial.

En cuanto al pago de la sanción (que previamente fue suspendida) si se obtuvo resolución expresa denegatoria, la misma adjuntará la orden de pago, que tendrá carácter ejecutivo, en este momento: a) si no se pretende ir a juicio, se deberá abonar el importe de la sanción, b) si se pretende ir a juicio, las posibilidades serían, abonar la cantidad o solicitar del Juzgado la suspensión de la ejecución de la sanción, c) si la desestimación fue por silencio administrativo, al no mediar resolución ni orden de pago, se podrá acudir a la vía judicial. La sanción debería pagarse tan pronto llegue la resolución, o a la vista de la sentencia.

⁴⁶ El recurso de alzada se regirá por lo establecido por la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común en lo no regulado en el RD 928/1998

⁴⁷ Órganos propios de cada CCAA.

⁴⁸ Ésta puede prolongarse después de agotada la vía administrativa cuando exista medida cautelar.

6.2. Demanda al Juzgado de lo Social

Una vez agotada la vía administrativa si se quiere continuar con el proceso debe interponerse demanda. La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LJS), se atribuye la competencia para la impugnación de resoluciones administrativas recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral (artículo 2.º, en relación al artículo 6.2.b).

Anteriormente esta competencia venía atribuida exclusivamente a la jurisdicción contencioso-administrativa. Pero la nueva LJS resulta de aplicación a los actos administrativos dictados a partir del 11 de diciembre de 2011, por lo que teniendo en cuenta que el acta de la ITSS se produce en el año 2014, será de aplicación esta Ley, y por tanto, se atribuirá la competencia en este asunto al orden social⁴⁹.

Los plazos para interponer demanda son: a) resolución desestimatoria: dos meses desde su notificación. b) silencio administrativo: seis meses desde el transcurso del plazo para resolver.

Debe considerarse que de conformidad con los artículos 72 y 80.1.c de la LJS, en la demanda no podrán alegarse, hechos o argumentos distintos a los esgrimidos en el recurso de alzada (extremo que supone una novedad, por cuanto dicha vinculación no se exigía anteriormente en la jurisdicción contencioso-administrativa).

Una vez celebrado el juicio, la sentencia estimará total o parcialmente la demanda (anulando o rebajando el importe de sanción), o lo desestimará (confirmándola).

De obtener un fallo favorable, el sujeto sancionado tendrá derecho a la devolución de lo abonado con devengo de intereses desde la fecha del pago. En caso de fallo desfavorable, tan solo cabrá recurso de suplicación si la cuantía de la sanción excediera de 18.000 euros⁵⁰.

La interposición del recurso de suplicación vendrá gravada con 500 euros, en concepto de tasa judicial, de conformidad con la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

6.3. Competencia orden social y orden contencioso administrativo

Como ya se trató anteriormente, antes del 2011 era competencia exclusiva de la jurisdicción contenciosa administrativa las demandas interpuestas contra este tipo de

⁴⁹ Anteriormente, tenía exclusiva competencia

sanciones. Pero a partir de ese año es el orden social el encargado de resolver. No obstante, hay una excepción con respecto a lo anterior⁵¹.

El Auto del Tribunal Supremo⁵², de 24 de Septiembre de 2014, ante el conflicto planteado por dos Juzgados (unos del orden social y otro del orden contencioso-administrativo), afirma que la competencia para conocer, en sede jurisdiccional, de las pretensiones que se deduzcan contra las sanciones interpuesta por la autoridad laboral por incumplimiento de las obligaciones en Seguridad Social en materia de afiliación y/o alta en la Seguridad Social, corresponde al orden social siempre que la infracción de que se trate no lleve aparejada una liquidación de cuotas, en cuyo caso entraría a conocer el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Y es que en el caso planteado se da este mismo hecho, D. Alberto no se encuentra dado de alta en la Seguridad Social lo que conllevó que cuando se iniciara el procedimiento sancionador se produjera un levantamiento de dos actas simultáneas (una de liquidación y otra de infracción). En este tipo de casos, excepcionalmente, el orden contencioso administrativo el encargado de resolver.

CONCLUSIONES DEL DICTAMEN

Una vez examinados los ANTECEDENTES sometiéndolos a Derecho en los FUNDAMENTOS, se formulan, a modo de síntesis las siguientes CONCLUSIONES:

PRIMERO.- Sobre las acciones laborales que D. Francisco puede ejercitar, destacan dos: a) la acción de despido para oponerse a las causas de extinción del contrato de trabajo y b) la acción de tutela de los derechos fundamentales dado que los hechos denunciados por D. Francisco encajan en las categorías jurídicas reconocidas de garantía de indemnidad y acoso laboral o “mobbing”, las cuales gozan de especial protección en el ordenamiento jurídico porque suponen una violación de los derechos fundamentales del trabajador. No obstante, en el caso de que se quisiesen ejercitar ambas acciones, el artículo 184 de la Ley Jurisdicción Social, obliga a acumular al procedimiento especial de despido la vulneración de los derechos fundamentales afectados. De este modo, se logrará la declaración de la nulidad del despido, el restablecimiento de D. Francisco al momento anterior a producirse la lesión de sus derechos fundamentales y la reparación de las consecuencias derivadas de la acción vejatoria a la que fue sometido, incluida la indemnización que procediera.

SEGUNDO.- Don Fernando puede incurrir tanto en responsabilidades administrativas como penales. Según el orden administrativo y a tenor de la legislación, jurisprudencia y doctrina analizada podrá ser responsable directo de tres acciones. Por

⁵¹ BLASCO PELLICER, A. (Dir.): *El proceso laboral: Ley 36-2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 73.

⁵² Auto del TS, núm. 15/2014, de 24 septiembre (RJ 2014\4690).

un lado puede ser objeto de comprobación por parte de la ITSS, la cual realizará el levantamiento de las actas de liquidación oportunas para la satisfacción de cuotas de la Seguridad Social. Asimismo, deberá también responder ante el organismo de la Seguridad Social que realizará el alta de oficio y reclamará a la empresa las cuotas impagadas con los recargos que procedan. Por último, D. Fernando estará obligado automáticamente a convertir el contrato de trabajo de D. Alberto en indefinido, a no ser que la empresa pueda probar que su jornada era parcial o que acredite sus servicios como temporales.

De manera excepcional, también es posible que se le atribuya responsabilidad penal por cometer un delito contra los derechos de los trabajadores (artículo 311 CP). Todo ello depende de las circunstancias concretas del caso y si se dan todos los elementos que conforman el tipo delictivo. No obstante, en ningún caso, se le podrá imponer una dualidad de sanciones (administrativa y penal) conjuntamente porque se vulneraría el principio “non bis in ídem”.

TERCERO.- En relación al iter procedimental de actuación de la ITSS se puede concluir que una vez iniciado el procedimiento como consecuencia de la denuncia efectuada por D. Francisco, se pudieron detectar por parte de la ITSS varias infracciones, teniendo en cuenta que, según el artículo 16 de la RPSOS, se acumularán en un mismo acto aquellas que correspondan a una misma materia. Es por ello que llegados a esta fase del procedimiento, y en aplicación de este artículo, se producirá una división en tres procedimientos distintos. Por las condiciones de trabajo en las que se encuentra D. Francisco derivadas del trato vejatorio en su lugar de trabajo y el no respeto de las horas de descanso, se procederá a iniciar el procedimiento general de sanciones por infracciones del ordenamiento social. Debido a la ausencia de alta por parte de D. Alberto en el oportuno régimen de Seguridad Social y a la ausencia de remuneración de las horas extraordinarias de sus trabajadores, se iniciará el procedimiento liquidatorio frente a infracciones de la Seguridad Social. Y por último, con motivo del incumplimiento de las condiciones en materia de higiene y de seguridad, se iniciará procedimiento en materia de prevención de riesgos laborales, con su correspondiente requerimiento de subsanación de los hechos sancionados o la paralización de la actividad empresarial.

CUARTO.- Con respecto a las consecuencias que procederían de la actuación de la Inspección de Trabajo, se impondrán finalmente a D. Fernando cinco sanciones. En materia de relaciones laborales individuales y colectivas se impondrán dos sanciones (una grave y una muy grave). En materia de seguridad social se le impondrá una sanción grave. Y por último, con respecto a la prevención de riesgos laborales se impondrán dos sanciones graves. Tanto las infracciones en materia de seguridad social como las de prevención de riesgos laborales llevan aparejadas también sus respectivas sanciones accesorias.

QUINTO.- En cuanto a las formas de defensa que tiene D. Fernando ante las eventuales sanciones administrativas-laborales, en lo que respecta a la vía administrativa, D. Fernando podrá defenderse a través del recurso de alzada, que en caso de ser desestimado agotará la vía administrativa. En vía judicial, podrá interponer

demanda ante el orden social, que en el caso de no resultar estimada, le permitirá interponer el recurso de súplica, el cual supone el último método de defensa para D. Fernando, porque en el caso de que el juez rechace dicho recurso la sentencia deviene firme.

Como excepción al orden social, se encuentra el acta simultánea de liquidación e infracción interpuesta por la ITSS derivada del incumplimiento de D. Fernando al no solicitar el alta de D. Alberto en el oportuno régimen de la Seguridad Social. En este último caso, deberá interponer la demanda ante el orden contencioso administrativo.

Este es mi Dictamen que someto a cualquier otra opinión mejor fundada en Derecho.

A Coruña, junio de 2016

RASSEL REY GONZÁLEZ

BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, M. R.: *La Responsabilidad empresarial por incumplimientos de las obligaciones de Afiliación, alta y/o cotización a la Seguridad Social.*, Aranzadi, Pamplona, 1997.
- ÁLVAREZ GARCÍA, F.J. (Dir.): *Derecho penal español: parte especial II*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- BENITO CALABUIG, D.: *La inspección de trabajo: funciones, actas y recursos*, CISS, Valencia, 2006.
- BLASCO PELLICER, A. (Dir.): *El proceso laboral: Ley 36-2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- CUBILLO RODRÍGUEZ, C.: *Tratamiento jurídico del mobbing*, Ed. Universitaria Ramón Areces Madrid, 2008.
- DÍAZ RODRÍGUEZ, J.M.: *Tratado práctico sobre la inspección de trabajo: jurisprudencia, esquemas, cuestiones prácticas y formularios (adaptado a la ley 23-2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo*, Lex Nova-Thomson Reuter, Navarra, 2016.
- GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.
- GONZALEZ MARTÍN, ADRIÁN (Coord.): *Memento Práctico de Inspección de trabajo*, Ediciones Francis Lefebvre, Santiago de Compostela, 2012.
- La Acción de despido*, Guías Jurídicas Wolkkers Kluyer, (sin fecha), URL (pdf):http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbF1jTAAAUDE0NDtbLUouLM_DxbIwMDCwNzA_wuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAf5U5-zUAAAA=WKE,
- MORÁN ROA, S.: *La protección jurídica del trabajador reclamante: la garantía de indemnidad*, 2011, URL (PDF):<http://www.forelab.com/wp-content/uploads/premios/2015/LA-PROTECCION-JURIDICA-DEL-TRABAJADOR-RECLAMANTE-LA-GARANTIA-DE-INDEMNIDAD-SONIA-MORAN-ROA.pdf>,
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN: *Guía Explicativa y de Buenas Prácticas para detección y valoración de comportamiento en materia de acoso y violencia en el trabajo*:

[file:///C:/Users/ESDPC/Dsktop/PREGUNTA%20DA%C3%91OS%20MORAL ES/violencia_0003.pdf](file:///C:/Users/ESDPC/Dsktop/PREGUNTA%20DA%C3%91OS%20MORAL%20ES/violencia_0003.pdf) (consultado por última vez 12 de junio de 2016).

MINISTERIO DE TRABAJO E INMINIGRACIÓN: *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*, URL (pdf): http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf,

MONEREO PÉREZ, J.M; MOLINA NAVARRETE, C.M. (Dir.): *Tratado de prevención de riesgos laborales: teoría y práctica*, Tecnos, Madrid, 2015.

RUBIO SÁNCHEZ, F. “Delito contra los derechos de los trabajadores”, en Revista Doctrinal Aranzadi Social. vol. I, 1999.

REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES

Tribunal Constitucional:

- STC, núm. 16/2006, de 19 enero de 2006 (RJ 2006\16).
- STC, núm. 140/1999, de 22 julio de 1999 (RJ 1999\140).
- STC, núm. 197/1998 de 13 octubre de 1999 (RJ 1998\197).
- STC, núm. 94/1984, de 16 octubre de 1984, (RJ 1984\94).
- STC, núm. 2/1981, de 30 de enero de 1981 (RTC 1982/2).

Tribunal Supremo:

- Auto del TS, núm. 15/2014, de 24 septiembre (RJ 2014\4690).
- STS, de 21 de febrero de 2000 (RJ 2000/2058).
- STS, de 29 de diciembre de 1998 (RJ 450/99).
- STS, de 24 de mayo de 1996 (RJ 1996/4616).
- STS, de 27 de febrero de 1996 (RJ 1996/1511).
- STS, de 15 de diciembre de 1997 (RJ 1997/9181).

Tribunal Superior de Justicia:

- STSJ de Cantabria, núm. 466/2013, de 14 junio de 2013 (RJ 2013\3093).
- STSJ de Asturias, núm. 829/2013, de 12 abril de 2013 (RJ 2013\1938).
- STSJ de Galicia, núm. 829/2013, de 12 abril de 2013 (RJ 2013\681).
- STSJ de Castilla La Mancha, núm. 1361/2004, de 19 octubre de 2004 (AS 2004\2973).
- STSJ de Cataluña, núm. 188/2004, de 15 de enero 2004 (AS 2004/1192).

Audiencia Provincial

- SAP de Albacete, núm. 61/2002, de 10 de junio de 2002 (JUR 2002/210633).
- SAP de Valladolid, núm. 466/2000, de 1 de junio de 2000 (ARP 2000/2018)

NORMATIVA

- Constitución Española, 1978.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
- Decreto 70/2008, de 27 de Marzo, sobre distribución de competencias entre los órganos de la Administración Autonómica gallega para la imposición de sanciones en las materias laborales, de prevención de riesgos y por obstrucción de la labor inspectora.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
- Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de las Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los Expedientes Liquidatorios de Cuotas de la Seguridad Social.
- El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
- Ley 31 /1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXOS

ANEXO I: MODELO DEMANDA POR DESPIDO Y VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES. DEMANDA DE DESPIDO POR CAUSAS DISCRIMINATORIAS

AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE A CORUÑA

FRANCISCO mayor de edad, con DNI n. ° XXX y con domicilio en la Avenida General Canjuro n. ° 100, de A CORUÑA ante el Juzgado de lo Social comparezco y, como mejor proceda en Derecho, digo:

Que por medio del presente escrito, en tiempo y forma legal formulo demanda en reclamación por despido nulo y subsidiariamente improcedente contra la empresa CONSTRUNOVA S.A., dedicada a la actividad de la construcción. Y rehabilitación y reformas de inmuebles con domicilio social en la calle Real, n. ° 24, de A Coruña, demanda que fundamento en los siguientes

HECHOS

Primero.—Que ingresé a prestar servicios por cuenta de la demandada de 6 de diciembre de 2013 a 27 de mayo de 2014 , ostentando la categoría profesional de ayudante de obra, percibiendo un salario mensual de euros salario que se me abona mensualmente mediante transferencia bancaria a la cuenta nº XXX. Mi contrato es indefinido, siendo mi jornada de 40horas semanales.

Segundo.— Los servicios los presté en el centro de trabajo de la demandada, sito en calle Real, en la sección Rehabilitación de edificios, teniendo el trabajo las siguientes características : dedicación exclusiva a la remodelación de viviendas interiores y edificios.

Tercero. — El día 27 de mayo de 2014 recibí una carta de la demandada en la que textualmente hacía constar: Se procedía a despido (copiar la carta de despido), habiendo producido efectos el citado despido desde el día 27 de mayo de 2014 .

Cuarto. — Que no ostento ni he ostentado en el año anterior al despido la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores.

Quinto. — Que el denunciante, realizó denuncia previa Inspección de Trabajo para reclamar ante la conducta vejatoria de su jefe hacia que le provocaron lesiones psicológicas (informe médico pertinente) y el impago de horas extraordinarias. Ante tales lesiones decide coger la baja el 3 de mayo y procede a la denuncia de Inspección de trabajo el 24 de mayo. Hecho que motivó el enfado de jefe y dueño de la empresa D. FERNANDO PEREZ HERNANDEZ, que decidió proceder al despido tres días después de los hechos narrados anteriormente.

Sexto. — Que rechazo por nulo o subsidiariamente improcedente el despido por las siguientes razones:

- a) Se trata de un despido que vulnera mi derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), poniéndose de manifiesto la garantía de indemnidad , dado que claramente se trata de una represalia empresarial por parte D. FERNANDO HERNANDEZ, y por tanto nulo.
- b) Asimismo, la conducta vejatoria, me conduce también, a reclamar el desistimiento de dicha conducta, considerando que se vulnera mi derecho a la intimidad y trato degradante (art. 15 CE).

Séptimo. — La empresa se dedica a la actividad de construcciones y rehabilitaciones, y ocupa 50 trabajadores.

Octavo. — Se presentó papeleta de demanda proponiendo acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente el día XXX, habiéndose celebrado el preceptivo acto conciliatorio el día XXX con resultado de falta de acuerdo

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. — Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, en especial los artículos 1, 2 y 108, apartados 1 y 2.

Segundo. — GARANTÍA DE INDEMNIDAD: Asimismo la coincidencia temporal del despido o de la media empresarial con la actuación de la inspección de trabajo pasa a valorarse como un indicio de que la motivación de la empresa ha sido precisamente la de efectuar una represalia frente a la defensa de los trabajadores y de sus derechos. Por tanto, la denuncia ante la inspección se concibe como una preparación del posterior proceso judicial y se protege conjuntamente con el derecho a reclamar la tutela judicial de los derechos.

Tercero. — POSIBLE ACOSO MORAL MOBBING: La situación de trato vejatorio constante, provocando que se vulnere el derecho a la integridad moral, así como a la interdicción de tratos inhumanos y degradantes que proscribe el artículo 15 de nuestra Constitución y el artículo 4.2 e) del ET, como derecho en la relación de trabajo, a la consideración debida a su dignidad"

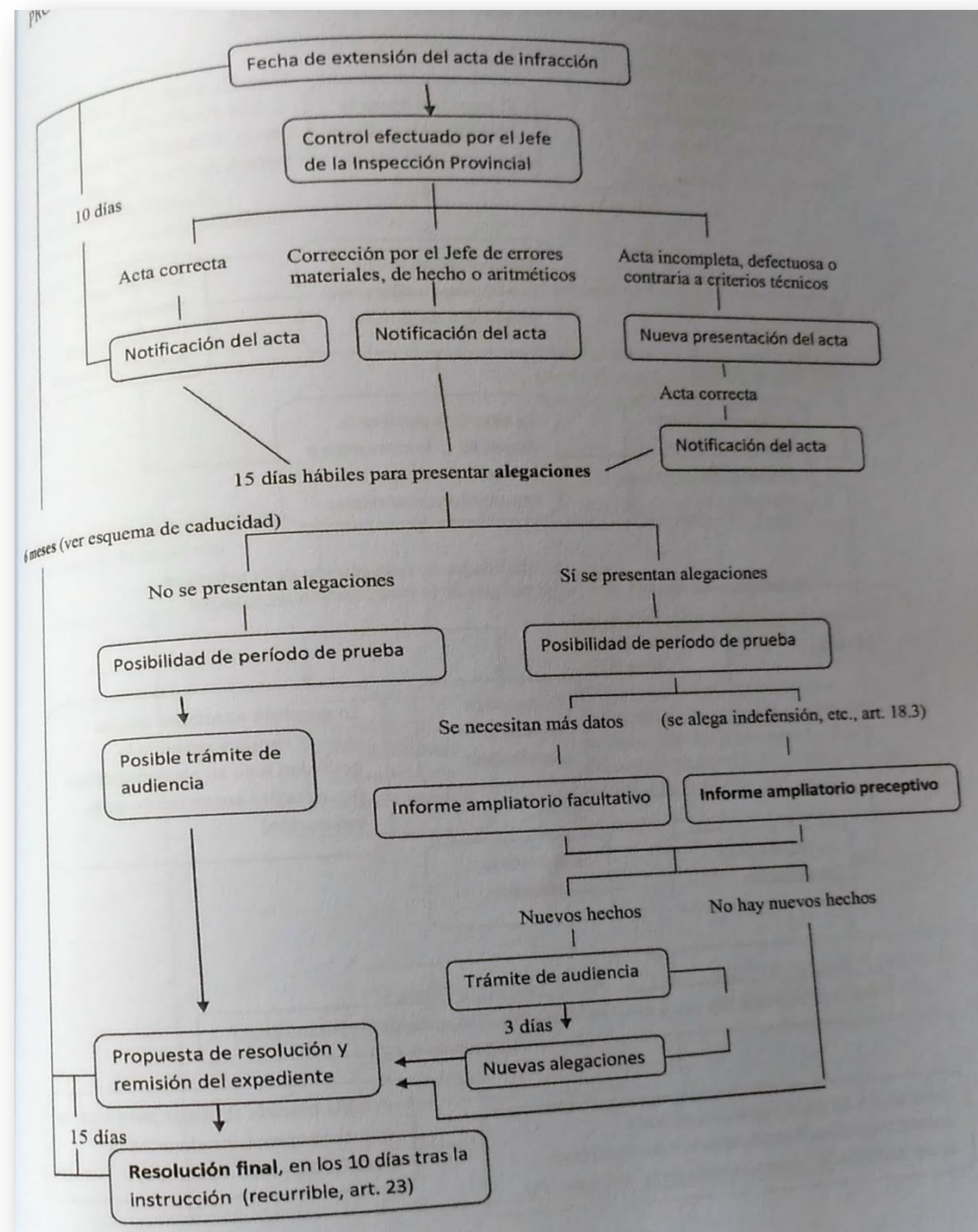
Cuarto. — Todas las normas concordantes y complementarias aplicables al caso.

Por todo ello,

SUPLICO AL JUZGADO que, habiendo por presentada esta demanda con sus copias y documentos que acompaño, se sirva admitirla, tenga por formulada demanda por despido nulo y subsidiariamente improcedente contra la empresa [.....], se proceda a citar a las partes para los actos de conciliación y subsiguiente juicio por el que, en definitiva, seguido que sea por todos sus trámites, incluido el recibimiento del mismo a prueba, que expresamente se solicita, se dicte en su día sentencia estimando íntegramente la presente demanda, declarando nulo el despido de que he sido objeto y condenando a la empresa demandada a que me readmita en el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones en las que lo venía desempeñando con anterioridad al despido, con abono de los salarios dejados de percibir. Subsidiariamente, y para el supuesto de que no se estimase la anterior pretensión, se declare improcedente el despido, condenando a la empresa demandada a que a su opción y dentro del plazo de cinco días me readmita en mi antiguo puesto de trabajo o me indemnice en la cuantía legal, con abono de los salarios dejados de percibir, todo ello junto con los demás pronunciamientos legales que proceda.

Es justicia que pido A CORUÑA, a xxx e xxxx de xxx

ANEXO II: PROCEDIMIENTO GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES DEL ORDENAMIENTO SOCIAL



Fuente: DÍAZ RODRÍGUEZ, JUAN MIGUEL, "Inspección de Trabajo, Jurisprudencia, esquemas, cuestiones prácticas y formularios", editorial Thomson Reuters, Madrid, 2015.

ANEXO III: MODELO ACTA DE INFRACCIÓN



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DE VALENCIA

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL
DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE VALENCIA

O F I C I O

N/REF.: O.S. 46/00 /11

EMPRESA: MDE SEGURIDAD, S.L

FECHA: / de 2012

ASUNTO: CONTESTACIÓN DENUNCIA

En contestación a su escrito de denuncia, relativo a la empresa de referencia, le significo que las actuaciones efectuadas por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social encargado del asunto son las que se recogen en el informe emitido, que se transcribe a continuación.

EL JEFE ADJUNTO DE LA INSPECCION PROV. DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,



Edo.: Eusebio Ortiz Font

En relación con la O.S 46/0020 /11, en el que se tratan temas relacionados con un acoso psicológico y laboral, el despido y el exceso de horas extraordinarias en la empresa **MED SEGURIDAD, S.L.**, con domicilio de centro de trabajo en la C/Alcacer, 52 bajo de Valencia, practicadas actuaciones inspectoras, se concluye:

Después de las actuaciones llevadas a cabo por la Inspectora actuante se informa que el tema del acoso ya fue tratado con anterioridad, el despido lo impugnó en el Juzgado de lo Social N° 14 DE VALENCIA y respecto a las horas extraordinarias se levanta acta de infracción.



LA INSPECTORA DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL,

Edo.:

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

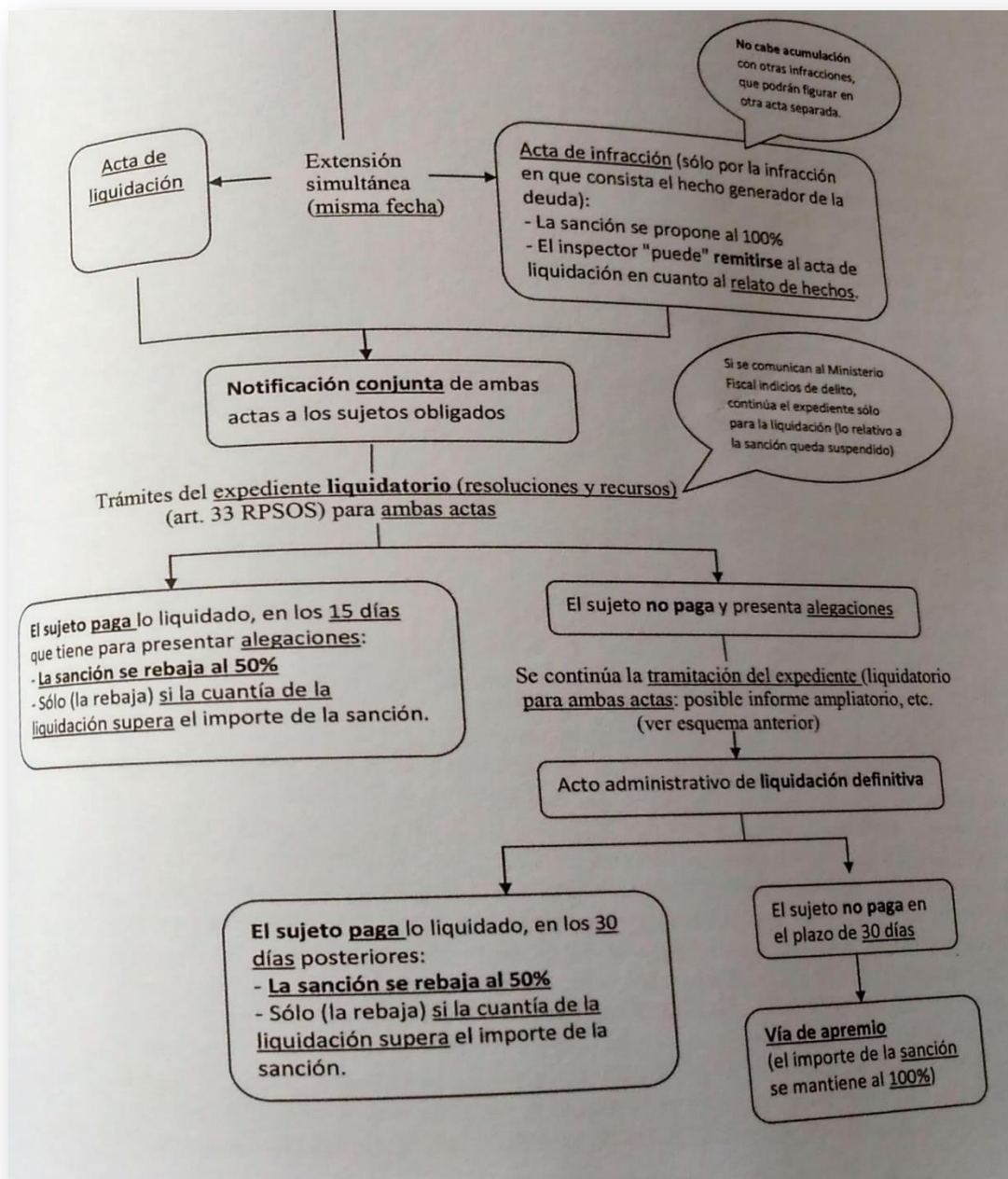
itvalencia@mtas.es

www.mtas.es



C/URUGUAY N°13
46007 VALENCIA
TEL.: 96 316 8200
FAX: 96 316 82 69

ANEXO IV: PROCEDIMIENTO LIQUIDATORIO POR INFRACCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL




Fuente: DÍAZ RODRÍGUEZ, JUAN MIGUEL, "Inspección de Trabajo, Jurisprudencia, esquemas, cuestiones prácticas y formularios", Editorial Thomson Reuters, Madrid, 2015.

ANEXO V: MODELO ACTA DE LIQUIDACIÓN

1. Actas de Liquidación

I.T. 206. Para Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

 MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE Dirección Postal: Teléfono:	ACTA DE LIQUIDACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL. Numero: Fecha:
---	---

Regimen de Seguridad Social: Identif. Segur. Social (CCC/NAF): DNI/NIE/C.I.F.: Actividad: Unidad de A.T.:	SUJETO RESPONSABLE (Empresa) Nombre/Razón Social: Domicilio: Localidad: OTROS SUJETOS RESPONSABLES: SI NO Ver anexo
---	--

NATURALEZA DEL DESCUBIERTO FALTA DE AFILIACIÓN O ALTA <input type="checkbox"/> DIFERENCIAS DE COTIZACIÓN <input type="checkbox"/> DERIVACIÓN RESPONSABILIDAD <input type="checkbox"/> INDEBITACIONES INDEBITADAS <input type="checkbox"/>	PERIODO DEL DESCUBIERTO MES Y AÑO:	SE LEVANTA ACTA DE INFRACCIÓN SI NO
--	--	---

El/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social que suscribe, en uso de las facultades que le otorga la Ley 42/1997, de 14 de Noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (B.O.E. 15/11/97), y el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. 29/06/94), formula la presente acta de liquidación de deudas por las cuotas de Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta que se indican, en base a los hechos comprobados, medios utilizados para su esclarecimiento, y elementos de convicción dispuestos que se indican en documento anexo, con expresión de las disposiciones infringidas. Asimismo en documentos anexos por cada periodo parcial se detallan los datos que han servido para calcular el débito, la liquidación parcial, con el importe principal del débito, el recargo del 20% por falta de ingreso en plazo reglamentario, y el total de ambos. En los supuestos de derivación de responsabilidad se incluyen también los intereses y costas. De todo ello resulta que el **IMPORTE TOTAL DE LA DEUDA DEL PERIODO DEL DESCUBIERTO es de**

euros, como suma de las liquidaciones parciales siguientes:

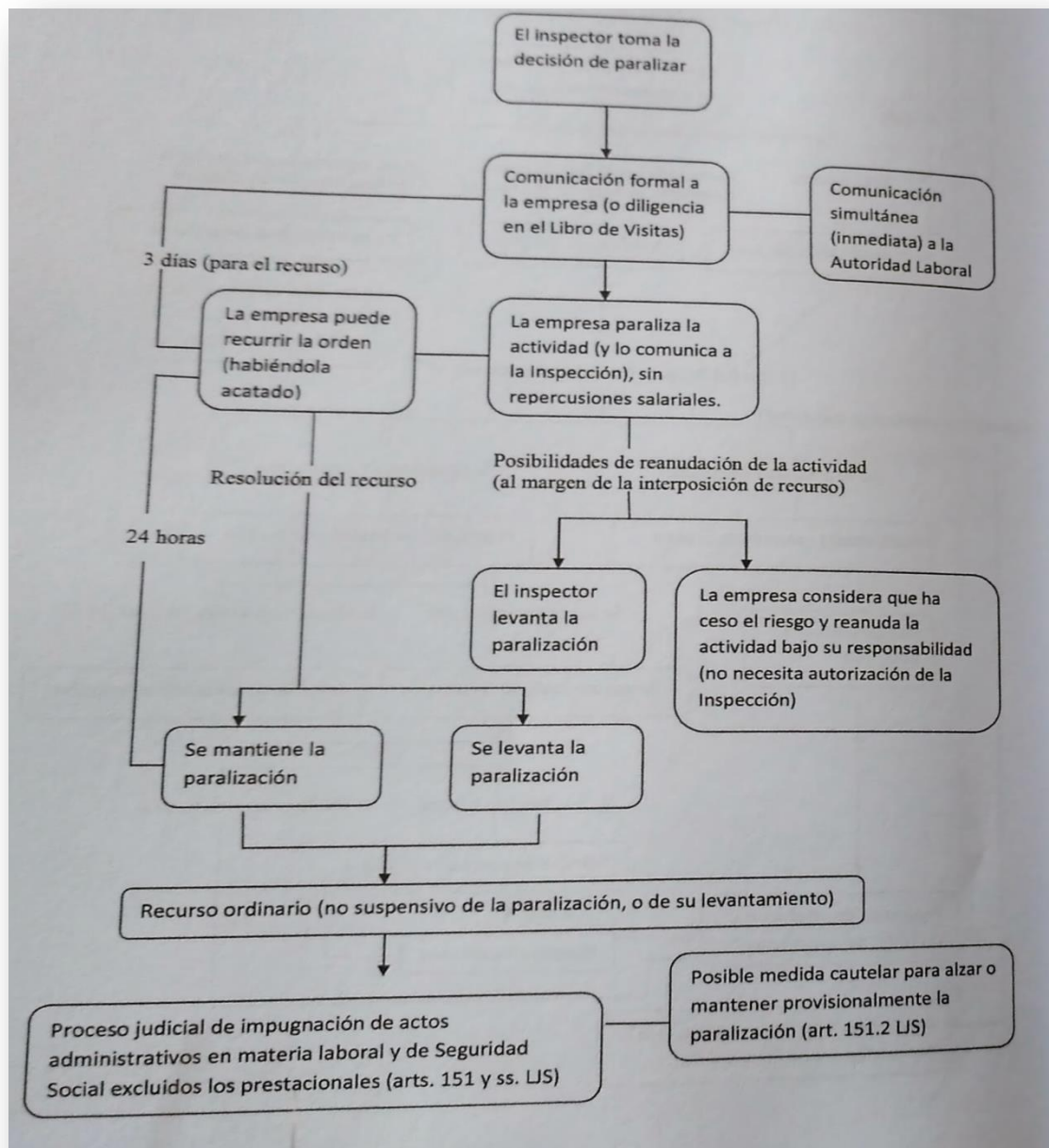
Periodos liquidados	Nº Trabaj.	Importe principal de la deuda	Recargo 20 %	Intereses	Costas	Importes totales periodos parciales

EL/LA INSPECTOR/A DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Fdo:.....

La presente Acta tiene el carácter de liquidación provisional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31.2 del Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social. Se hace expresa advertencia de que, en el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES a contar desde la fecha de notificación de la presente Acta, podrá formularse escrito de alegaciones ante el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo dispuesto en el precepto antes citado y en el artículo 33.1 del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/98, de 14 de mayo (B.O.E. 3 de junio). Caso de formular alegaciones, tendrá derecho a la vista y audiencia por plazo de diez días. El plazo máximo para dictar la Resolución del presente expediente liquidatorio será de seis meses a contar desde la fecha del acta de liquidación. El importe del importe de la deuda figurada en la presente Acta de Liquidación en el indicado plazo de 15 días supondrá su conversión en liquidación definitiva (art. 33.1 antes citado), y podrá hacerse efectivo en las oficinas recaudadoras de la Tesorería General de la Seguridad Social o a través de los recaudadores autorizados o habilitados para la gestión recaudatoria, utilizando para ello el documento de ingreso TC-1/30.

ANEXO VI: PROCEDIMIENTO DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL POR RIESGO GRAVE E INMINENTE HIGIENE Y SEGURIDAD



Fuente: DÍAZ RODRÍGUEZ, JUAN MIGUEL, "Inspección de Trabajo, Jurisprudencia, esquemas, cuestiones prácticas y formularios", Editorial Thomson Reuters, Madrid, 2015.

ANEXO VII: CUADRO DE INFRACCIONES Y SANCIONES REGULADAS EN LA LISOS

Art. LISOS	En materia de relaciones laborales individuales y colectivas.	graduación	Sanción en €.
6.1	No exposición del calendario laboral.	Leve	60 a 625
6.2	Retraso de entrega de nómina o no utilizar el modelo preceptivo.	Leve	60 a 625
6.3	No poner a disposición de los trabajadores/as a domicilio el documento de control de la actividad laboral.	Leve	60 a 625
6.4	No informar por escrito al trabajador/a sobre los elementos esenciales del contrato y de las condiciones de trabajo.	Leve	60 a 625
6.5	No informar a los trabajadores/as a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en relación, en relación a los artículos 12.4 y 15.7 del ET, o no entrega de documento justificativo del paso de jornada parcial a completa con arreglo al art. 15.9 del E.T.	Leve	60 a 625
6.6	Cualquier otro incumplimiento relativo a las obligaciones formales o documentales.	Leve	60 a 625
7.1	No realizar por escrito el contrato de trabajo cuando así lo exija la ley o el convenio colectivo de aplicación.	Grave	626 a 6.250
7.2	Incumplir la normativa relativa a la contratación, en cuanto a su modalidad y duración.	Grave	626 a 6.250
7.3	No consignar en la nómina las cantidades realmente percibidas por el trabajador/a.	Grave	626 a 6.250
7.4	Incumplir la normativa relativa a la tramitación del finiquito.	Grave	626 a 6.250
7.5	La vulneración de la normativa, legal o establecida en convenio o contrato de trabajo, en cuanto a jornada, turno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones o permisos.	Grave	626 a 6.250
7.6	La modificación de las condiciones de trabajo, en relación a lo establecido en el artículo 41 del ET	Grave	626 a 6.250
7.7	Vulnerar los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores/as.	Grave.	626 a 6.250
7.8	La vulneración de los derechos de los representantes de los trabajadores/as, en cuanto a crédito horario, locales o	Grave	626 a 6.250
7.9	La vulneración de los derechos de las secciones sindicales, en cuanto a derecho de éstas a la recaudación de cuotas y distribución o recepción de información.	Grave	626 a 6.250
7.10	Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o en convenio colectivo.	Grave	626 a 6.250
7.11	El incumplimiento del deber de información a los trabajadores/as, en supuestos de contratas y sucesión de empresa.	Grave	626 a 6.250
8.1	Impago o retraso reiterado en el pago de salarios.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.2	Cesión ilegal de trabajadores/as.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.3	El cierre patronal o el cese de actividad, si no hay previa autorización de la autoridad laboral.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.4	Vulneración de la normativa relativa al trabajo de menores.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.5	Impedir el derecho de reunión de los trabajadores/as o sus representantes.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.6	La vulneración del derecho de asistencia y acceso al centro de trabajo de los representantes sindicales.	Muy Grave	6.251 a 187.515

8.7	Incumplimiento deber de colaboración electoral	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.8	La vulneración de las cláusulas establecidas en convenio colectivo, relativas a materia sindical	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.9	La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo, en caso de cierre patronal.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.10	Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, tales como la sustitución de trabajadores/as en caso de huelga.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.11	Los actos del empresario contrarios al derecho a la intimidad y a la dignidad de los trabajadores/as	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.12	Las decisiones del empresario que supongan discriminación por sexo, edad, raza, estado civil, ideas políticas, creencias religiosas, pertenencia o no a un sindicato, disminuciones físicas	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.13	El acoso sexual.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.14	El incumplimiento del empresario de la paralización del traslado del trabajador/a	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.15	El incumplimiento empresarial de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones	Muy Grave	6.251 a 187.515
Art. LISOS	Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria	graduación	Sanción en €.
9.1.a	No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores/as a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores/as.	Grave	626 a 6.250
9.1.b	No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.	Grave	626 a 6.250
9.1.c	La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores/as en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos	Grave	626 a 6.250
9.1.d	La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores/as en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y	Grave	626 a 6.250
9.1.e	La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.	Grave	626 a 6.250
9.1.f	La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los representantes de los trabajadores/as en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los	Grave	626 a 6.250
9.2.a	Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores/as.	Muy Grave	6.251 a 187.515
9.2.b	Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los	Muy Grave	6.251 a 187.515

9.2.c	Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores/as, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.	Muy Grave	6.251 a 187.515
9.2.d	Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión a sindicato o ejercicio de actividad sindical.	Muy Grave	6.251 a 187.515
Art. LISOS	Infracciones de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores/as desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional.	graduación	Sanción en €.
10.1	Defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores/as a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.	Leve	60 a 625
10.2	La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio.	Grave	626 a 6.250
10.3	La ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos de la misma	Muy Grave	6.251 a 187.515
10.4	No garantizar a los trabajadores/as desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate.	Leve, Grave o Muy Grave	60 a 625 625 a 6.250 6.250 a 187.515
Art. LISOS	Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.	graduación	Sanción en €
11.1	La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores/as	Leve	40 a 2.045
11.2	No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales declaradas, cuando tenga la calificación de leves.	Leve	40 a 2.045
11.3	No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos	Leve	40 a 2.045
11.4	Los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as	Leve	40 a 2.045
11.5	Cualquier otro incumplimiento de las obligaciones de carácter forma o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy	Leve	40 a 2.045
11.6	No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.	Leve	40 a 2.045
12.1	Incumplimiento de la obligación de realizar un plan de prevención. No realizar las evaluaciones de riesgos previstas en normativa de prevención de riesgos laborales.	Grave	2.046 a 40.985
12.2	No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as, que sean preceptivas de acuerdo con la normativa.	Grave	2.046 a 40.985

12.3	No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral de los de trabajo y enfermedades profesionales declaradas graves, muy graves o mortales, así como no realizar la investigación caso de existir daños a la salud.	Grave	2.046 a
12.4	No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes recogidos según dispone la LPRL	Grave	2.046 a
12.5	No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de industria calificada como peligrosa, insalubre o nociva.	Grave	2.046 a
12.6	Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el establecidos en la normativa de prevención de riesgos	Grave	2.046 a
12.7	La adscripción de trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la la realización de tareas sin tomar en consideración sus profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, trate de muy grave.	Grave	2.046 a
12.8	El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación información suficiente y adecuada a los trabajadores/as acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas se trate de infracción muy grave conforme al artículo	Grave	2.046 a
12.9	La superación de los límites de exposición a los agentes conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origen riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as, sin adoptar las medidas infracción muy grave conforme al artículo siguiente.	Grave	2.046 a
12.10	No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la LPRL en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as.	Grave	2.046 a
12.11	El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores/as reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	Grave	2.046 a
12.12	No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores/as y delegados/as designados para las actividades de prevención.	Grave	2.046 a
12.13	No adoptar los empresarios y los trabajadores/as por cuenta que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de necesarias para la protección y prevención de riesgos	Grave	2.046 a
12.14	No informar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección.	Grave	2.046 a

12.15	No designar a uno o varios trabajadores/as para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo.	Grave	2.046 a 40.985
12.16	Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as afectados.	Grave	2.046 a 40.985
12.17	La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores/as.	Grave	2.046 a 40.985
12.18	El incumplimiento del deber de información a los trabajadores/as designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores/as con relaciones de trabajo determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.	Grave	2.046 a 40.985
12.19	No facilitar al servicio de prevención el acceso a la información y documentación.	Grave	2.046 a 40.985
12.20	No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoria o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.	Grave	2.046 a 40.985
12.21	Aportar datos falsos o inexactos relativos a la prevención de riesgos en la empresa a la autoridad laboral o a los servicios de prevención concertados.	Grave	2.046 a 40.985
12.22	Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.	Grave	2.046 a 40.985
12.25	Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa	Grave	2.046 a 40.985
12.26	Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos	Grave	2.046 a 40.985
13.1	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.2	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.3	No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e para la seguridad y salud de los trabajadores/as, o reanudar los trabajos haber subsanado previamente las causas que motivaron la	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.4	La adscripción de los trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.	Muy Grave	40.986 a 819.780
12.3	No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral de los de trabajo y enfermedades profesionales declaradas graves, muy graves o mortales, así como no realizar la investigación caso de existir daños a la salud.	Grave	2.046 a 40.985

12.4	No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes recogidos según dispone la LPRL.	Grave	2.046 a 40.985
12.5	No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, si se trata industria calificada como peligrosa, insalubre o nociva.	Grave	2.046 a 40.985
12.6	Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.	Grave	2.046 a 40.985
12.7	La adscripción de trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que trate de muy grave.	Grave	2.046 a 40.985
12.8	El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores/as acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.	Grave	2.046 a 40.985
12.9	La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, infracción muy grave conforme al artículo siguiente.	Grave	2.046 a 40.985
12.10	No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la LPRL en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as.	Grave	2.046 a 40.985
12.11	El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores/as reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	Grave	2.046 a 40.985
12.12	No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores/as delegados/as designados para las actividades de prevención.	Grave	2.046 a 40.985
12.13	No adoptar los empresarios y los trabajadores/as por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.	Grave	2.046 a 40.985
12.14	No informar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y	Grave	2.046 a 40.985

13.5	Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, en los términos previstos en LPRL.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.6	Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores/as sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.7	No adoptar, los empresarios y los trabajadores/as por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.8	No informar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.9	Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores/as a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el art. 21 de la	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.10	No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.11	Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoria del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.12	Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoria del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.13	La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoria del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.	Muy grave	40.986 a 819.780
13.14	La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta Ley (responsabilidad solidaria de contratistas y subcontratistas en materia de prevención de riesgos	Muy Grave	40.986 a 819.780
Art. LISOS	Infracciones de los empresarios y de las agencias de colocación en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general, formación profesional ocupacional y formación profesional continua.	graduación	Sanción
14.1	No comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.	Leve	60 a 625
14.2	No comunicar a la oficina de empleo la terminación de los contratos de trabajo, en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.	Leve	60 a 625
14.3	La falta de registro en la oficina de empleo del contrato de trabajo y de sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.	Leve	60 a 625

14.4	Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de las ayudas y subvenciones Públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre Formación Profesional Continua u Ocupacional, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves.	Leve	60 a 625
15.1	No informar las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo.	Grave	626 a 6.250
15.2	El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 17.2 y 3 del ET.	Grave	626 a 6.250
15.3	El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de	Grave	626 a 6.250
15.4	No notificar a los representantes legales de los trabajadores/as las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha	Grave	626 a 6.250
15.5	La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.	Grave	626 a 6.250
15.6	Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre Formación Profesional Continua u Ocupacional siguientes: no ejecutar acciones formativas sin haber comunicado al órgano competente su cancelación; no controlar la asistencia de los participantes en acciones formativas; realizar subcontrataciones indebidas para la gestión y ejecución de acciones formativas; expedir certificaciones de asistencia o diplomas falsos o inexactos, así como negar su entrega a los participantes en actividades formativas a pesar de haber sido requerido por los órganos de control	Grave	626 a 6.250
16.1	Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores/as sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o exigir a los trabajadores/as precio o contraprestación por los servicios	Muy Grave	6.251 a 187.515
16.2	Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.	Muy Grave	6.251 a 187.515
16.3	Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional o continua concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la	Muy Grave	6.251 a 187.515

16.4	La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional ocupacional y de la formación profesional continua, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.	Muy Grave	6.251 a 187.515
------	--	-----------	-----------------

16.5	Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre Formación Profesional Continua u Ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales: a) Solicitar cantidades en concepto de formación a participantes cuando la acción formativa sea con cargo a fondos públicos gratuitos; b) Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores/as participen en programas formativos.	Muy Grave	6.251 a 187.515
Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.			
Art. LOLS	Infracciones de las ETTs	graduación	Sanción en €
18.1	No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determinen, los contratos a que se refiere el artículo 10 LETT, que regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición. No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización. No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores/as puestos a disposición de la	Leve	626 a 6.250
18.2	No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en la LETT. No remitir a la autoridad laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de la LETT, o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera. Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la LETT, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos. No destinar a la formación de los trabajadores/as temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12 de la LETT. Cobrar al trabajador/a cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación. La puesta a disposición de trabajadores/as en ámbitos geográficos	Grave	626 a 6.250
18.3	No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida. Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente. No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal. La falsedad documental u ocultación de la información facilitada a la autoridad laboral sobre sus actividades. Ceder trabajadores/as con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a	Muy Grave	6.251 a 187.515
Art. LISOS	Infracciones de las empresas usuarias.	graduación	Sanción
19.1	No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición. No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a	Leve	60 a 625

ANEXO VIII:

PRESCRIPCIÓN INFRACCIONES. LISOS.	
1. INFRACCIONES ORDEN SOCIAL (GENÉRICO)	Prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción.
2. INFRACCIONES MATERIA SEGURIDAD SOCIAL.	Prescriben a los cuatro años contados desde la fecha de la infracción.
3. INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES.	Contadas a partir de la fecha de la infracción, prescriben: a) Faltas leves: Prescriben al año. b) Faltas graves: A los tres años. c) Faltas muy graves: Prescriben a los cinco años.
4. INFRACCIONES A LA LEGISLACIÓN DE SOCIEDADES COOPERATIVAS.	A partir de la fecha de la infracción, a) Las faltas leves prescriben a los tres meses; b) Las graves a los seis meses y c) Las muy graves al año.

ANEXO IX: RECURSO DE ALZADA



**MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

SUBSECRETARÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

electrónicamente deberá seguir el procedimiento establecido en la sede electrónica del departamento


Imprimir formulario

Borrar todos los datos

ESCRITO DE ALEGACIONES

Datos Generales

Espacio reservado Registro de Entrada

Espacio reservado Registro de Salida

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse al órgano instructor al que hace referencia el acta.

Nº de Acta:

Datos Identificativos del Alegante

Nombre o Razón Social:	<input style="width: 150px;" type="text"/>	N.I.F. o C.I.F.:	<input style="width: 150px;" type="text"/>
Actividad:	<input style="width: 150px;" type="text"/>	C.C.C.:	<input style="width: 150px;" type="text"/>
Domicilio Social:	<input style="width: 500px;" type="text"/>		
Domicilio Centro Trabajo:	<input style="width: 500px;" type="text"/>		
Localidad:	<input style="width: 500px;" type="text"/>		
Provincia:	<input style="width: 150px;" type="text"/>	Código Postal:	<input style="width: 100px;" type="text"/>


Datos del Representante Legal (en su caso)

Nombre y Apellidos:	<input style="width: 500px;" type="text"/>		
N.I.F. o C.I.F.:	<input style="width: 150px;" type="text"/>	N.A.F.:	<input style="width: 150px;" type="text"/>
Domicilio:	<input style="width: 500px;" type="text"/>		
Localidad:	<input style="width: 500px;" type="text"/>		
Provincia:	<input style="width: 150px;" type="text"/>	Código Postal:	<input style="width: 100px;" type="text"/>

La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en el art. 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que se incorporarán a un fichero titularidad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y serán tratados con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud y, en su caso, a cederlos a las Instituciones y Organismos previstos en el art. 10 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de completar su gestión. Se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante un escrito dirigido a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se efectúe el Registro del presente documento.

ANEXO X: ESCRITO DE DENUNCIA



**MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

SUBSECRETARÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

electrónicamente deberá seguir el procedimiento establecido en la sede electrónica del departamento

Imprimir formulario

Borrar todos los datos

ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales

Espacio reservado Registro de Entradas

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

ADVERTENCIA

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL IMPRORROGABLE PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

Datos del Denunciado

Nombre o Razón Social: <input style="width: 90%;" type="text"/>	N.I.F. o C.I.F.: <input style="width: 90%;" type="text"/>
Actividad: <input style="width: 90%;" type="text"/>	C.C.C.: <input style="width: 90%;" type="text"/>
Domicilio Social: <input style="width: 98%;" type="text"/>	
Domicilio Centro de Trabajo: <input style="width: 98%;" type="text"/>	
Localidad: <input style="width: 98%;" type="text"/>	
Provincia: <input style="width: 90%;" type="text"/>	Código Postal: <input style="width: 90%;" type="text"/>
Nº de Trabajadores: <input style="width: 40%;" type="text"/>	Horario: <input style="width: 10%;" type="text"/> a <input style="width: 10%;" type="text"/> ¿Continúa abierta la Empresa? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>



Datos del Denunciante

Nombre y Apellidos: <input style="width: 98%;" type="text"/>	
N.I.F. o C.I.F.: <input style="width: 90%;" type="text"/>	N.A.F.: <input style="width: 90%;" type="text"/>
Domicilio: <input style="width: 98%;" type="text"/>	
Localidad: <input style="width: 98%;" type="text"/>	
Provincia: <input style="width: 90%;" type="text"/>	Código Postal: <input style="width: 90%;" type="text"/>
Teléfono: <input style="width: 90%;" type="text"/>	¿Es o ha sido trabajador de la empresa? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Fecha de ingreso: <input style="width: 20%;" type="text"/> / <input style="width: 20%;" type="text"/> / <input style="width: 20%;" type="text"/>	Fecha de cese: <input style="width: 20%;" type="text"/> / <input style="width: 20%;" type="text"/> / <input style="width: 20%;" type="text"/> Motivo del Cese: <input style="width: 80%;" type="text"/>

Si actúa en nombre de otros trabajadores indique Nombre y Apellidos:

¿Tiene presentada demanda judicial, por el mismo motivo que esta reclamación? SI ☐ NO ☐

ANEXO XI: RECURSO DE ALZADA

	MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	SUBSECRETARÍA DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	electrónicamente deberá seguir el procedimiento establecido en la sede electrónica del departamento
			 Imprimir formulario
			Borrar todos los datos

ESCRITO DE ALEGACIONES

Datos Generales

Espacio reservado Registro de Entrada Espacio reservado Registro de Salida

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse al órgano instructor al que hace referencia el acta.

Nº de Acta:

Datos Identificativos del Alegante

Nombre o Razón Social:	<input style="width: 200px;" type="text"/>	N.I.F. o C.I.F.:	<input style="width: 100px;" type="text"/>
Actividad:	<input style="width: 200px;" type="text"/>	C.C.C.:	<input style="width: 100px;" type="text"/>
Domicilio Social:	<input style="width: 400px;" type="text"/>		
Domicilio Centro Trabajo:	<input style="width: 400px;" type="text"/>		
Localidad:	<input style="width: 400px;" type="text"/>		
Provincia:	<input style="width: 150px;" type="text"/>	Código Postal:	<input style="width: 100px;" type="text"/>

Datos del Representante Legal (en su caso)

Nombre y Apellidos:	<input style="width: 400px;" type="text"/>		
N.I.F. o C.I.F.:	<input style="width: 100px;" type="text"/>	N.A.F.:	<input style="width: 100px;" type="text"/>
Domicilio:	<input style="width: 400px;" type="text"/>		
Localidad:	<input style="width: 400px;" type="text"/>		
Provincia:	<input style="width: 150px;" type="text"/>	Código Postal:	<input style="width: 100px;" type="text"/>

La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en el art. 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que se incorporarán a un fichero titularidad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y serán tratados con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud y, en su caso, a cederlos a las Instituciones y Organismos previstos en el art. 10 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de completar su gestión. Se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante un escrito dirigido a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se efectúe el Registro del presente documento.